



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران -02- محمد بن أحمد  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع و أنثروبولوجيا



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل  
تحت عنوان

الضغوط المهنية و استراتيجيات الفاعلين لدى  
الأساتذة لثانوية مراح عبد القادر بوهران

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبتين:

- العفعاق حفصة

• عقبي فاطمة الزهراء

• بوشىخ ليندة دنيا

#### لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
أ.حساين زهية	أستاذة محاضرة -أ-	رئيسا
أ.العفعاق حفصة	أستاذة محاضرة -ب-	مقررا
أ.حمال ختو	أستاذة محاضرة -أ-	مناقشا

السنة الجامعية : 2023-2022

## شكرو وعرفان

بعد بسم الله الرحمان الرحيم نحمد الله و نشكره  
كما ينبغي لجلاله و عظيم سلطانه الذي وفقنا على  
إنجاز هذا العمل...

نتوجه بالشكر والتقدير و الامتتان أولاً إلى الأستاذة  
التي قبلت أن تشرف علينا لإنجاز مذكرة تخرجنا  
"العقاق حفصة" و لم تبخل علينا بجهدا كبير و  
دعم متواصل، وإلى جميع أساتذة علم الاجتماع و إلى  
كل أساتذة الجامعة و اللجنة المناقشة لهذا العمل .

## إهداء

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا ...  
إلى أبي و أمي الغاليين على قلبي أطال الله في عمرهما و  
أمدهما بالصحة وإلى عائلتي ككل...  
إلى وردتين في حياتي أختي كلثوم و إسراء...  
إلى صديقتي التي شاركتني هذا العمل "بوشىخ ليندة دنيا"..  
إلى كل من يفرح لفرحي ويسعد لنجاحي ...  
أهدي عملي هذا إلى هؤلاء سائلة المولى عز وجل أن يجعله  
فائدة إلى الطلاب..

\_عقبى فاطمة الزهراء\_

## إهداء

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا ...  
إلى أبي و أمي الغاليين على قلبي أطال الله في عمرهما و  
أمدهما بالصحة...

إلى حبيباتي أخواتي سارة و ليلىا و رانيا...  
إلى صديقتي التي شاركتني هذا العمل "عقبى فاطمة  
الزهراء".

إلى كل من يفرح لفرحي ويسعد لنجاحي ...

أهدي عملي هذا إلى هؤلاء سائلة المولى عز وجل أن يجعله  
فائدة إلى الطلاب..

\_ بوشىخ لىندة دنيا \_

## قائمة المحتويات

أ.....	الشكر
ب.....	الإهداء
د.....	فهرس المحتويات

### المقدمة العامة:

1.....	مقدمة
2.....	الإشكالية
3.....	دراسات سابقة
5.....	فرضيات
5.....	أهمية الدراسة
5.....	أهداف الدراسة
5.....	تحديد المفاهيم
6.....	أسباب اختيار الموضوع
6.....	حدود الدراسة
7.....	منهجية الدراسة
7.....	أدوات الدراسة

## الفصل الأول: الضغوطات المهنية

9.....	تمهيد
10.....	مفهوم الضغوطات المهنية
11.....	أنواع الضغوطات المهنية
13.....	مصادر الضغوطات المهنية
16.....	النظريات المفسرة للضغوطات المهنية
20.....	مراحل الضغوطات المهنية
21.....	خلاصة الفصل

## الفصل الثاني: إستراتيجيات الفاعلين

23.....	تمهيد
24.....	نظريات المواجهة
25.....	مفهوم الإستراتيجيات
26.....	أنواع الإستراتيجيات
28.....	تصنيفات مواجهة الضغوط
30.....	خلاصة الفصل

## الضغوطات المهنية في ثانوية مراح عبد القادر و استراتيجيات الأساتذة

### كفاعلين

31.....	تمهيد
31.....	تقديم المؤسسة (نشأتها)
32.....	الضغوطات المهنية التي واجهها الأساتذة داخل المؤسسة
35.....	تمهيد

32.....	إستراتيجيات الأساتذة داخل المؤسسة
32.....	أ-الضغوطات الإدارية
33.....	ب-الضغوطات البيئية
36.....	تمهيد
37.....	إستراتيجيات الأساتذة داخل المؤسسة
37.....	أ-إستراتيجية التحالف اتجاه الضغوط المهنية
37.....	ب-إستراتيجية القوة اتجاه الضغوط المهنية
38.....	ج-إستراتيجية هامش الحرية اتجاه الضغوط المهنية
39.....	د-إستراتيجية الإنكار كنوع من الاستسلام
41.....	خلاصة
42.....	خاتمة
44.....	مصادر و مراجع
48.....	ملاحق

# المقدمة عـامة



## مقدمة عامة:

يعتبر العنصر البشري من أهم الركائز التي يبني عليها أي تنظيم اجتماعي فهو الجزء الأكثر فاعلية إنجاز وحيوية، والذي نستطيع أن نقول هو الذي يحكم تقريبا في كل العناصر الأخرى فهو القاعدة الأساسية وركيزة التي تتشكل منها أي نشاط، وبطبيعة الحال فإنه يتأثر مثل ما يؤثر بمجموعة من المؤثرات والظروف التي تحيطه سواء في محيطه أو بيئته أو في ذاته بشكل خاص، ومن بين هذه المؤثرات لدينا الضغوطات المهنية.

وبما أن الأساتذة التعليم الثانوية يعملون في مؤسسات اجتماعية المهني، لها الكثير من المسؤوليات والمهام. فهم يتعرضون لمثل هذه الضغوطات المهنية بمختلف أنواعها ومصادرها وهذا ما يخلق لهم القلق والتوتر وعدم الاستقرار والإحباط، ويؤثر على صحتهم النفسية والجسدية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتطوير إستراتيجية فعال للتعامل مع ضغوطات المهنية أمر حاسم لصحة الأساتذة وتحسين أدائهم في العمل .

وبالتالي ينعكس ذلك على كيفية إنجازهم لمهامهم ويعيق تحقيقهم لمرادهم المهني والأساتذة الذين يعانون من الضغط يمكن أن يكون لهم تأثير سلبي على طلابهم وتطورهم وبالتالي تراجع في تقديم الأفضل في هذا المجال، ولهذا هناك إستراتيجيات يقوم بها أساتذة التعليم الثانوي من أجل التكيف والتصدي لهذه الضغوط المهنية، والتي تساعد في إنجاز مهامهم على أكمل وجه وهذه الإستراتيجيات بمثابة طرق ونهج للتعامل مع الضغوط المهنية، ومن هذا المنطلق، جئنا بدراسة الضغوطات المهنية وإستراتيجيات الفاعلين لأساتذة التعليم الثانوي نموذجا.

لدراسة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى مقدمة عامة وثلاثة فصول

تضمنت المقدمة العامة إشكالية الدراسة ، والفرضيات وأهمية و أهداف الدراسة و تطرقنا أيضا إلى تحديد المفاهيم و أسباب اختيار الموضوع أيضا الحدود الزمنية والمكانية والبشرية ، منهج وأدوات الدراسة.

تضمن الفصل الأول المعنون بالضغوطات المهنية تمهيدا و مفهوم الضغوط المهنية و أنواعها و مصادرها بالإضافة إلى النظريات المفسرة للدراسة و مراحل الضغوطات المهنية وخاتمة.

أما الفصل الثاني المعنون بإستراتيجية الفاعلين فقد احتوى على تمهيد ، ونظريات المواجهة و مفهوم الإستراتيجية وأنواع الإستراتيجية و تصنيفاتها و خاتمة .

الفصل الثالث المعنون ب: الضغوطات المهنية في ثانوية مراح عبد القادر واستراتيجيات الأساتذة كفاعلين احتوى على الدراسة الميدانية فتطرقنا في بداية الأمر إلى نبذة تاريخية حول المؤسسة ثم إلى أنواع ومصادر الضغوطات المهنية التي يواجهها أساتذة ثانوية مراح عبد القادر ، والإستراتيجيات التي يتبناها الأساتذة خاتمة الفصل و خاتمة عامة .

### الإشكالية:

تشهد الحياة المعاصرة تسارعا كبيرا في مختلف الميادين، وقد ازدادت وتنوعت مطالب وحاجات الفرد، لمسايرة الحياة الراقية التي يطمح الإنسان للوصول إليها وإشباع كل حاجاته، لذا حاول مضاعفة جهده في العمل المستمر حتى يوازي متطلبات الحياة وسرعتها إلا أن التغير المستمر في مختلف الظروف، خلق جو من التوتر والقلق الدائم للأفراد نتيجة للضغوط المعاشة سواء في البيت، الشارع أو العمل.

لهذا يتعين بنا الإشارة إلى الأبحاث و الدراسات السابقة التي تناولت نفس موضوع دراستنا و سنقوم في هذا المقام الذكر بالإيجاز ما وقفت عليه بعض الدراسات الأجنبية و العربية كما يلي:

دراسة محمد جمال سنة 2005 بعنوان: "المخرجات الوظيفية-

والشخصية المتعلقة بضغط الوظيفة". هدفت الدراسة إلى التعرف على المخرجات

الوظيفية والشخصية المتعلقة بضغط الوظيفة في دراسة أجريت على موظفين من كندا

والصين، قامت الدراسة بفحص العلاقة بين ضغط العمل والاحترق النفسي والرضا

الوظيفي والالتزام التنظيمي. شملت عينة الدراسة (535) موظفا كنديا و(685) موظفا

صينيا. وكانت لنتائج الدراسة أن الموظفين الكنديين يعانون ضغطا وظيفيا أكثر من

الموظفين الصينيين، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية بين ضغط العمل

والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Jamal Muhammad, 2005, Résultats personnels et organisationnels liés au stress au travail et au comportement de type A : une étude sur les employés canadiens et chinois, le stress et la santé, avril 2005, 21/2

دراسة Didier laugaa Marilau et Bruchon-Schzeiwer /فرنساء سنة 2005 تحت عنوان ' التغلب على الضغط المهني لدى المعلمين الفرنسيين من الدرجة الأولى ' (1985 Dewe) استهدفت الدراسة التعرف على استراتيجيات مواجهة الصعوبات التي يجدها المعلمون في مهنتهم. وأسفرت نتائج الدراسة عن أربع استراتيجيات المواجهة للضغوط :

\_إستراتيجية طلب الدعم الاجتماعي.

\_إستراتيجية التمرکز حول المشكلة.

\_إستراتيجية التجنب.

\_إستراتيجية الميل إلى النموذج التعليمي القديم.<sup>2</sup>

دراسة سعود محمد النمر 1994 بعنوان : دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية وهدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد وأهم المصادر المسببة لها وأهم الآثار الناجمة عنها سواء في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية . التعرف على مدى التباين بين أفراد الدراسة حول مصادر الضغط المختلفة بناء على اختلافات القطاعات التي يعملون بها. وقد اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من العاملين السعوديين وغير السعوديين العاملين في القطاعين بمدينة الرياض ولقد تم اختيارهم عشوائيا وتمثلت تلك العينة في 500 عامل و استخدمت الاستبيان لجمع المعلومات. و توصلت إلى وجود فروق بين أفراد العينة في كلا القطاعين في مستويات ضغوط العمل. كما توصلت الدراسة إلى أن الفئات الأقل في العمر أكثر شعورا بالضغوط وخاصة فيما يتعلق بللفوع وكمية وظروف العمل.

دراسة " فراحي فيصل " تحت عنوان إستراتيجيات التصرف اتجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء : دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك نشاط المصب AVAL. تهدف هذه الدراسة محاولة تقديم إضافة جديدة من خلال الدراسة بين أبعاد إستراتيجيات التصرف وفعالية الأداء لدى عمال سوناطراك نشاط المصب وهذا في ضوء قلة وندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في حدود علم وطالع الباحث إذ أن الدراسات الموجودة ركزت على العلاقة بين الضغوط المهنية الأداء الوظيفي كما تهدف إلى التحقق من العالقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي كما تهدف إلى التحقق من العالقة بين أبعاد إستراتيجيات التصرف وفعالية الأداء. توصلت النتائج إلى وجود علاقة

<sup>2</sup> مذكرة من إعداد الطالب عمر شداني تحت عنوان إستراتيجية المواجهة للضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية جامعة البويرة سنة 2011\_2010 ص29.

ترابطية بين أبعاد إستراتيجيات التصرف وفعالية الأداء حيث بلغت قيمة بيرسون 0.197 وهي دالة إحصائيات ، مما يوضح وجود علاقة ارتباطية طردية بمعنى أنه كلما كان توجه العمال نحو بعد المشكل ساهم في رفع عملية الأداء.<sup>3</sup>

ولعل ميدان العمل يعتبر الميدان الخصب لسرعة التطور والتغير فيه وبالتالي : فانه كذلك ميدان ضاغط بامتياز لما يتوفر عليه من عوامل تعتبر مصادر للضغوط المهنية، والتي يعاني منها مختلف الفئات المهنية و العمرية.

ولما كان الأستاذ هو أحد أهم أركان العملية التعليمية فإن أي معوقات تعترض طريقه وتحول بالتالي دون أدائه التعليمي على النحو الأفضل ، كازدياد حجم العمل والعبء التدريسي و عدم القدرة على ضبط سلوك التلاميذ وفقدان التحكم والسيطرة في مجريات أموره المهنية، إضافة إلى انخفاض العائد المادي لمهنة التدريس و النظرة الاجتماعية المتدنية للأستاذ و غيرها من الأسباب التي تؤدي به إلى الإحساس المباشر بالعجز عن القيام بواجباته و مسؤولياته تجاه الأجيال التي يدرسها و المجتمع الذي يعمل فيه و إزاء هذا الصراع بين الواقع و ما هو متوقع أن يقوم به الأستاذ.<sup>4</sup>

وهكذا ، فالفرد يتعرض يومياً لأحداث ضاغطة والتي قد تكون داخلية أو خارجية، بحيث يجد الفرد نفسه مجبراً على التعامل معها. ومن ثم، يلجأ إلى اختيار أسلوب معين لمقاومتها.<sup>5</sup>

فالحديث عن الضغوط، يستلزم الكلام عن أساليب مقاومتها والتكيف معها، لأن فهم طبيعة الضغوط وآثارها ، يفرض أساليب التغلب عليها، فهذه الأساليب تُعبر عن الكيفية التي تحقيق الفرد بها أهدافه، و عن استجابته للأحداث.<sup>6</sup>

بما أن الضغوطات المهنية من بين المشاكل التي يواجهها الأساتذة التعليم الثانوي، باختلافها وبطبيعة الحال إن الأستاذ كفاعل، فإن لديه إستراتيجيات مواجهة وتكيف ومحاولة التقليل من حدتها على الأقل عن طريق آليات و ميكانيزمات، كوسيلة له فالأستاذ فاعل رئيسي لتكون لديه إستراتيجيات فعالة ومناسبة لتجاوز الضغوطات المهنية وعلى هذا المنوال تأتي دراستنا هذه لمعالجة موضوع الضغوطات المهنية واستراتيجيات الفاعلين لأساتذة التعليم الثانوي نموذجاً ومن هنا نطرح التساؤل التالي: ما هي الضغوطات المهنية، وما هي إستراتيجيات التي يستعملها الأساتذة

<sup>3</sup>فراحي فيصل : إستراتيجيات التصرف اتجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء قسم علم النفس، جامعة وهران.

<sup>4</sup> يحي محمد مسلم ندى، 1992، بدون صفحة

<sup>5</sup> عبد الله محمد ، مدخل إلى علم النفس 2000، ص46

<sup>6</sup> عداد حسن، إدراك مصادر الضغط المهني و علاقته بإستراتيجية المقاومة 2015 ، ص07.

الثانوية كفاعلين اتجاه الضغوطات المهنية التي يتلقونها من المؤسسة؟ وهل لدى الأساتذة تكيف مع المحيط العمل وتجاوز الضغوطات وإذا كان هناك تكيف فما هي الإستراتيجيات المستعملة للتكيف؟<sup>7</sup>

### الفرضيات:

- ✓ قد يتعرض الأساتذة إلى ضغوطات مهنية إدارية و يواجهونها بالإنكار.
- ✓ يواجه الأساتذة ضغوطات بيئية مادية ولا يطورون أي إستراتيجيات لمواجهةها.

### أهمية الدراسة:

- \_ تسليط الضوء على إستراتيجيات الفاعلين للأساتذة التعليم الثانوي أمام الضغوطات المهنية.
- \_ التركيز على جدية تأثير الضغوطات المهنية على الفاعلين "الأساتذة".
- \_ استمرارية للدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع نظرا لندرتهم.
- \_ إضافة علمية في مكتبة الجامعة.

### أهداف الدراسة:

- \_ التعرف على مختلف الإستراتيجيات سواء التكيف أو الموجهة التي يستعملها أساتذة التعليم الثانوي.
- \_ معرفة ومحاولة فهم الضغوطات المهنية التي تواجه أساتذة الثانوية.

### تحديد المفاهيم:

أ/ الضغوط : هي الأوضاع أو العوامل الخارجية التي يتعرض لها الفرد و التي تؤثر على سلوكه و تفكيره و قراراته. ويمكن أن تأتي الضغوط من مصادر مختلفة كعمل وتؤثر هذه الضغوط على سلوك الفرد.

ب/ المهنة : هي ذلك النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الفرد و يتمثل في العمل المتخصص الذي يتطلب مهارات و مستوى عال من التأهيل و تدريب ويتم تنفيذه بشكل

<sup>7</sup> مرجع سابق.

منتظم و مقابل مادي، والمهنة تلعب دور و عامل هام في تحديد هوية الفرد و دوره في المجتمع.

ج/ الإستراتيجية: هي منهجية أو خطة مدروسة و محكمة، تكون لتحقيق هدف محدد وتشمل الإستراتيجية عادة تحديد المهام اللازم للوصول إلى الهدف أو لتعامل مع ضغط.

د/ الفاعلين : هم أشخاص أو مجموعة أفراد التي تقوم بالعمل أو قيام بفعل ما .

ه/ الأستاذ: هو شخص متخصص في مجال معين و يمتلك معرفة و خبرة كافية و قادر على التدريس و توجيه الآخرين في هذا المجال.

و/ الثانوية: هي مؤسسة تعليمية التي يلتحق بها الطلاب بعد مرحلة المتوسط و الابتدائي و قبل الدراسة الجامعية. و تتضمن هذه المرحلة تعليم المواد الأكاديمية و العلوم و الرياضيات و اللغات و غيرها...و تهدف إلى تأهيل التلاميذ إلى المرحلة التعليم العالي الجامعي .

### أسباب اختيار الموضوع :

\_ التعرف على أهمية إجراء بحث ودراسة معمقة حول الضغوطات المهنية التي تواجه أساتذة الثانوية.

\_ التعرف كيف يكون الأساتذة إستراتيجيات حول الضغوط المهنية.

\_ اهتمام ذاتي بموضوع البحث.

### حدود الدراسة :

أ/ الحدود الزمنية لإجراء الدراسة : تم تطبيق الدراسة في الفترة الممتدة من 15 فيفري إلى 15مارس 2023.

ب/ الحدود المكانية : ثانوية مراح عبد القادر حي النخيل بولاية وهران.

ج/ الحدود البشرية : تتمثل في مجموعة من أساتذة التعليم الثانوي حاولنا أن نشمل تقريبا المواد الأساسية وبعض المواد الثانوية ، جميع المواد (4 من مادة الرياضيات، 1 من الفيزياء، 2 من اللغة العربية، 1 لغة فرنسية، 2 تاريخ وجغرافيا) على 10 أساتذة ذكور و إناث.

## منهجية الدراسة:

هو وصف الباحث للظاهرة المراد دراستها أو جمع أوصاف و معلومات دقيقة عنها و المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع و الظاهرة المدروسة و تصويرها **كيفية** عن جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة. أساس انطلاق أي دراسة علمية هو اختيار المنهج، الذي يتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية، فهو أحد الإجراءات اللازمة التي يتبناها الباحث للوصول إلى نتيجة اعتمدنا في دراستنا وبحثنا على المنهج الوصفي وذلك بتناسبه مع دراستنا وخطواتها.

## أدوات الدراسة :

تتطلب كل دراسة ميدانية مجموعة من الأدوات والوسائل، ولا تتحقق بدونها، ومن أساليب التي استخدمناها :

أ/ المقابلة : هي تقنية بحثية يعتمدها الباحث العلمي، وهي محادثة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين (الباحث والمبحوث) ، بغرض جمع المعلومات، وذلك من خلال طرح الأسئلة من طرف الباحث.

ب/ تقنيات الملاحظة : هي المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، تسجيل ملاحظات و البيانات، بهدف تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات ، و يستعين حواسه.

# الفصل الأول



**تمهيد :**

يعتبر العمل في مجال التعليم الثانوي من الوظائف التي تتضمن ضغوطات مهنية، ومن بين هذه الضغوطات زيادة العمل، التوتر الناتج عن مطالبة الأساتذة بالقيام بأعمال إضافية، عدم القدرة على تلبية احتياجات الطلاب، والضغوطات الاجتماعية والعائلية. ولذا، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الضغوطات وتأقلم معها بطريقة ما.

**1 مفهوم الضغوطات المهنية:**

من المواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام الباحثين في مجال السلوك داخل العمل موضوع الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة العمل، هذه الأخيرة أثارت اهتمام الباحثين قصد التعرف على مسبباتها أي مصادرها والآثار المترتبة عنها لهدف وضع الإستراتيجيات المناسبة بغية الحد من خطورتها.

لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات و المنظمات، حيث يفترض أن يقوم العاملين بمهامهم و واجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة و الفعالية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه، ولكن رغم توافق العامل مع عمله و حبه له وتعلقه به إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامه بعمله و مهامه على أحسن صورة، و هو ما أدى إلى ظهور مصطلح "الضغط المهني".

و يشير الدكتور "هارون توفيق الرشيدي أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل محل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء، ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء و الثقل الناشئ عن مهنة الفرد و الصعوبات التي يواجهها<sup>8</sup>.

و في نفس الاتجاه يعرف "كوبر" ( 1984 ) الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل و منها، غموض الدور ، صراع الدور ، ظروف العمل البيئية، عبء العمال العلاقات الشخصية في العمل هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي و النفسي للفرد.

و قد ذهب الدكتور "بودران" في تعريف للضغط المهني "إلى أن العمل هو الصحة، و لكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث أنه يؤدي إلى حدوث توتر وقلق و اضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية و هذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل و هو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي و غياب دافع الإنجاز هذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات و بالتالي التأثير السلبي على صحة العامل<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> هارون توفيق الراشدي، الضغوط النفسية طبيعتها و نظرياتها، 1999 سنة ، ص50  
<sup>9</sup> محمود بودران ، الضغط المهني ، 2005، ص101

الضغط المهني يعتبر بأنه " ظاهرة طبيعية تولد نوعا من المشاعر غير المريحة مثل الانزعاج و التوتر والضيق والاضطراب مع الرغبة في التخلص من تلك المشاعر.<sup>10</sup>

## 2 أنواع الضغوطات المهنية :

هناك العديد من المعايير المتحكمة في تقسيم أنواع الضغوط المهنية والتي تختلف باختلاف الانتماء الأكاديمي لمؤسسيها من العلماء والباحثين، وسوف نورد في هذا العنصر أهم معايير التقسيم:

### (1) الضغوط المهنية وفق معيار الآثار المترتبة: وتنقسم هذه الضغوط إلى قسمين

الإيجاب و السلب:

أ/الضغوط المهنية الإيجابية : الضغوط المهنية ايجابية إذا أدت إلى الحث والانجاز، الثقة الإبداع والتعاون والتماسك، موقرة الإثارة اللازمة التي تؤدي إلى الكفاح والنجاح خاصة في الحالات المتحدية. فالضغوط تعد حافزا لمواجهة تحديات المؤسسة في العمل وتحسين الأداء وبالتالي: تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من الحيوية وأداء أفضل للعنصر البشري في المؤسسة.<sup>11</sup>

ب/الضغوط المهنية السلبية: إنّ الوقوع في الضغط بشكل مستمر ومفرط ، يؤدي بالتأكيد إلى آثار سلبية على العنصر البشري من خلال فقدان التوازن النفسي والعقلي وكذا الروحي. أما بالنسبة للمؤسسة أو المنظمة فإن الضغوط المهنية تؤثر عليها سلبا وتحملها تكاليف باهظة.<sup>12</sup> حيث أن الشعور بإحباط والقلق المستمر يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي للموظف وكذا انخفاض مستوى الطموح الوظيفي أو التسرب المهني وهذا كله يخلق آثار مادية على المؤسسة.

<sup>10</sup> علي حمود علي، الوضع الاجتماعي للمعلم بالتعليم العام وأثره في مهنة التعليم دراسات تربوية : العدد ، 19 جامعة الخرطوم، كلية التربية

<sup>11</sup> شيخاني سمير، الضغط النفسي طبيعته و أسبابه مساعدة ذاتية ،2012،ص.14.  
<sup>12</sup>شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي 2010، ص 80

**(2) الضغوط المهنية وفق معيار الشدة:** وتنقسم هذه الضغوط إلى ثلاثة و هي

أ/الضغوط البسيطة: وهي التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة للمضايقات الصادرة من أشخاص وأحداث قليلة الأهمية في الحياة.<sup>13</sup>

ب/الضغوط المتوسطة: وتستمر من ساعات إلى أيام وتنجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافي أو زيارة شخص مسؤول و غير مرغوب فيه.<sup>14</sup>

ج/الضغوط الشديدة: وهي تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل فقد تصل إلى أشهر أو سنوات، كالفصل من العمل، أو غياب شخص عزيز مما يؤثر سلبا على الفرد نتيجة الضغط الزائد، وبالتالي تنتج الضغوط المهنية الشديدة نتيجة عن تراكمات الأحداث السلبية والتي تتجاوز قدرة و إمكانية الفرد للتكيف معها و يُصعب تجاهلها نظرا لما تحدثه من تهديدات على المدى الطويل.<sup>15</sup>

**(3) الضغوط المهنية وفق معيار المصدر:** وتنقسم إلى ثلاثة ضغوط و قبل الشروع في

ذكر عناصر هذا المعيار، تجدر الإشارة إلى الاختلاف الكبير بين الباحثين نظرا لتعدد المصادر، كما سوف نذكره لاحقا.

أ/ الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: وهي تلك الضغوط التي يتعرض لها الفرد نتيجة ظروف مادية غير ملائمة كضعف الإضاءة والضوضاء وغيرها من الظروف الفيزيائية.

ب/ الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: وهي تلك الضغوط التي تظهر نتيجة التفاعل في مجال العمل، و في العادة يكون بسبب صراع الأدوار أو القمع المسلط من طرف المسؤولين .

ج/ الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: وهي التي تعود إلى مجموعة من الخصائص الشخصية للفرد كالفروق الفردية، الاختلاف في الجنس، العرف والديانة.<sup>16</sup>

**(4) الضغوط المهنية وفق معيار الموضوع و المحور:** وتنقسم إلى ثلاثة و هي:

<sup>13</sup> مكناسي محمد، التوافق المهني و علاقته بضغط العمل 2007ص91

<sup>14</sup> مكناسي محمد، التوافق المهني و علاقته بضغط العمل، 2007،ص.92

<sup>15</sup> عقون آسيا، الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة، 2012،ص.54.

<sup>16</sup> (مكناسي محمد، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل، 2007،ص.93.

أ/ الضغوطات المادية: وتتعلق هذه الأخيرة بالمزايا والآثار المادية التي يسعى الموظف للحصول عليها، مثل: ضغط المكافآت والترقية.

ب/ الضغوط المعنوية: وتتمثل في المناخ العاطفي والنفسي العام للفرد والتي قد تؤدي إلى خطأ التقدير وانفلات الأمور واهتزاز الثقة.

ج/ الضغوط السلوكية: وتتعلق بالقيود التي تؤثر على سلوك العامل أو الموظف، مثل: النظم واللوائح والقوانين.

د/ الضغوط الوظيفية: تتصل هذه الضغوط باعتبارات الوظيفة وأعمالها بالكيان التنظيمي وموقع المؤسسة من ضغوط السلطة ومكانتها بالمقارنة مع الوظائف الأخرى.<sup>17</sup>

### 3 مصادر الضغوط المهنية:

إن العوامل والظروف والمؤشرات التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للفرد عديد ومتنوعة. فمن هذه العوامل والمؤثرات ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد أو عن جماعة العمل التي ينتمي إليها، ومن العوامل ما يتعلق بالمنظمة، كما أن حياة الفرد الخاصة قد تتسبب في الضغوط التي يواجهها الفرد، ومن أهم مصادر الضغوط المهنية:

#### 1) مصادر تتعلق بعمل الفرد:

\_ عبء العمل الزائد كثيرا أو القليل جدا.

\_ ضغوط زمنية، وجوب إنجاز أعمال ومهام معينة ضمن فترة زمنية محددة.

\_ تلقي إشراف غير فعال.

\_ فقدان سيطرة الفرد على عمله، من حيث وتيرة العمل، وتدفق العمل، واتخاذ القرارات ووضع معايير الجودة.

\_ المسؤولية عن الناس، بسبب وجود التفاعل الكبير مع الناس.

\_ مناخ عمل غير آمن.

<sup>17</sup> فائق فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل الوظيفي، 1996، ص.144.

\_ عدم التمتع بسلطات تناسب مسؤوليات الفرد.

\_ غموض وتنازل في الدور الذي يؤديه الفرد ، عدم تأكد الفرد من الدور المتوقع منه او قيام الفرد بعدة ادوار تتطلب منه توقعات متناقضة.

\_ عدم توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة.

\_ التغيير من أي نوع و بخاصة حينما يكون جوهريا وغير عادي لأنه يتطلب التكيف. الإحباط.<sup>18</sup>

## 2) الضغوط الناشئة عن جماعة العمل:

غالبا ما يؤدي الفرد عمله في المنظمة ضمن جماعة عمل معينة وتشير الدراسات العديدة إلى التأثير

الكبير للجماعة على الفرد ولذلك نجد بعض الضغوط التي يتعرض لها الفرد مصدرها الجماعة التي يعمل

معها ومن أهم هذه الضغوط:

\_ الافتقار إلى تماسك الجماعة.

\_ افتقار الفرد إلى دعم الجماعة ومؤازرتها.

\_ التنزاع والصراع بين أفراد الجماعة.

ويمكن للمدير أن يتسبب في كثير من ضغوط العمل للأفراد الذين يشرف عليهم من خلال:

\_ عدم توفير الدعم والمؤازرة للأفراد.

\_ عدم إظهار اهتمام بالفرد.

\_ ممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب.

\_ السعي لإيجاد بيئة عالية الإنتاجية.

\_ التركيز على السلبيات وفي نفس الوقت إغفال الأداء الجيد.

<sup>18</sup> حريم حسين، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و جماعات في منظمات الأعمال ، ص 336.

**(3) الضغوط التي تسببها المنظمة:**

لقد صنف Luthans "المسببات المنظمة للضغوط على النحو التالي:

أ/عوامل تتعلق بسياسات المنظمة وتتضمن:

- تقييم أداء العاملين بصورة ارتجالية وغير منصفة .
- عدم المساواة بين العاملين في الرواتب والحوافز
- تعليمات وقواعد غير مرنة
- إجراءات غير واضحة.
- تنقلات متكررة بين العاملين لمواقع مختلفة.
- واجبات وظيفية غير واقعية.

ب/عوامل تتعلق بالهيكل التنظيمي وتتضمن :

- المركزية وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.
- فرص محدودة في الترقية والتقدم.
- درجة عالية من الرسمية.
- درجة عالية في التخصص الوظيفي.
- الاعتمادية والترابط بين الأدوار.
- نزاع التنفيذيين أو الاستشاريين.

ج/عوامل التي تتعلق بظروف العمل و تتضمن:

- الازدحام وعدم الخصوصية للموظفين.
- الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة.
- تواجد مواد كيميائية سامة ومواد إشعاعية.
- تلوث الهواء.
- مخاطر على أمن وسلامة الفرد.
- إنارة غير مناسبة.
- الاتصالات ضعيفة.
- نظم رقابة الغير عادلة.

ومن العوامل المنظمة التي يمكن أن تشكل مصدر ضغوط الأفراد في المنظمة : ثقافة المنظمة ومناخها العام اللذان يفرضان قيودا كثيرا على سلوك الفرد، فمثلا فقدان الثقة المتبادلة بين الأفراد ، ووجود الصراعات السياسية في المنظمة ، والمناخ التنظيمي غير السليم.

#### 4) الضغوط من خارج المنظمة :

يواجه الإنسان ضغوط كثيرة قد تكون ناشئة عن عوامل و مؤثرات وظروف ليس لها علاقة بعمل الفرد أو الجماعة أو المنظمة التي يعمل فيها فقد تكون الضغوط ناشئة عن عوامل ومؤثرات وظروف تتعلق بحياة الفرد الخاصة، وما يتعرض له من أحداث شخصية، وتعقيدات الحياة العصرية الحاضرة ، والتغيرات الاجتماعية والتقنية ، والانتقال المستمر من وظيفة ومن بلد لآخر.<sup>19</sup>

#### 4 النظريات المفسرة لضغوط المهنة:

هناك العديد من النظريات والنماذج المفسرة للضغوط، ومعظمها تركز على الأعراض الفسيولوجية وفي السنوات الأخيرة زاد الاهتمام بالضغوط داخل نطاق العلوم السلوكية، واتجهت البحوث إلى دراسة مصادر الضغوط من ناحية ومن الناحية المهنية من جهة أخرى ، وفيما يلي نستعرض بعض من النظريات المفسرة للضغوط المهنية .

#### 1) نظرية لازاروس:

نظر " لازاروس" إلى الضغط على انه نوع من التقييم الذهني و رد فعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة ،ويؤكد على أن الأفراد يختلفون في تقسيمهم للمواقف من حيث الضغط فالموقف الذي يكون مصدر إزعاج لشخص ما قد لا يكون كذلك لشخص آخر ، وهو يرى أن الضغوط و أساليب مواجهتها تكون نتيجة للمعرفة و الإدراك و التفكير، و الطريقة التي يقيم بها الفرد علاقته بالبيئة . و هذه العلاقة لا تسير في اتجاه واحد فالفرد عندما يواجه موقف متعدد الأبعاد يصعب عليه تقييمه ،فالخطوة الأولى التي يجب القيام بها هي تقييم الحالة والخطوة الثانية هي اتخاذ القرار .

<sup>19</sup> مرجع سابق



أكد على أن الضغوط لا يمكن قياسها بصورة مباشرة و إنما يستدل من معرفتنا للمواقف التي يمر بها الفرد.<sup>20</sup>

أكد على أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد تعزى إلى مستوى مرتفع من المشكلات، تكون أكبر من طاقات الفرد و بالتالي تؤدي إلى اختلال توازنه النفسي . هذا يعني أن الضغوط هي الحالة التي يحدث فيها اختلاف واضح بين المتطلبات التي يجب أن يؤديها الفرد و بين قدرته على الاستجابة لتلك المتطلبات.

## (2) نظرية التوافق بين الفرد و البيئة :

ترى هذه النظرية أن الضغوط تكون نتيجة اختلال التوازن بين الفرد و البيئة التي يوجد فيها ، فالفرد بطبيعته يحاول الاحتفاظ بالتوازن بين الجانب العقلي و البدني و مواجهة التغيرات الحياتية التي من شأنها أن تؤدي إلى الخلل في هذا التوازن و الشيء نفسه ينطبق على الفرد و علاقته بالبيئة التي يعيش فيها.

هذا يعني أن الضغوط تنتج من سوء التوافق بين الفرد و البيئة و ينتج سوء التوافق أو حسنه من جانبين أساسيين :

\_مدى الإشباع العقلي للحاجات و التوقعات

\_مدى الانسجام بين قدرات الفرد و مهاراته الشخصية مع المطالب المطروحة . التي يطمح إليها الفرد.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> علي عسكر، الأسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل سلوك تنظيمي معاصر، 2005، ص30.

<sup>21</sup> نفس المرجع

**(3) نظرية كشرود:**

أعد كشرود نموذجاً للضغوط ادخل فيه كافة المتغيرات التي يحتمل توفرها في أي موقف و صنف من خلاله أسباب الضغوط إلى أسباب خارجية عن بيئة العمل (الأسرة و المجتمع) و أسباب داخلية مثل (غموض الدور الوظيفي). كما أوضح دراسة هذه الأسباب مع العديد من المتغيرات المتعلقة بالضغط مثل: عدم الرضا الوظيفي أشار إلى أن بعض أسباب الضغوط قد تكون محفزة لتنشيط سلوك الفرد و قد تكون مثبطة له، وهذا يعتمد على طبيعة الخصائص الفردية. كذلك يرى أن التفاعل بين أسباب الضغوط و هذه الخصائص تؤدي إلى حدوث أو عدم حدوث ما يدل على وجود موقف ضغط مهني. ومن خلال نموذج كشرود هناك أربع مجموعات من المتغيرات اعتبرها أهم المتغيرات الداخلية و التي ينتج عنه إما تطابق أو عدم تطابق، و هذا بدوره يؤدي إلى ظهور أو عدم ظهور مؤشرات الإجهاد، و هذه المؤشرات تدل على وجود موقف مجهود أو إجهاد مهني.

**(4) نظرية توركوت:**

اهتمت هذه النظرية بدراسة التفاعل الموجود بين مؤثرات الضغط، الاستجابة و تأثير المتغيرات المعدلة عليها، يحاول توركوت من خلالها توضيح العلاقة الموجودة بين المؤثرات، و الاستجابة التي تختلف من فرد لآخر .

يذهب "توركوت" من خلال نظريته إلى بيان ما يسمى بالضغط التنظيمي الذي يهدف من خلاله إلى إبراز التفاعل الموجود بين عوامل الضغط و الاستجابة لها و توضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط، و عليه يركز توركوت على طبيعة العمل، إطاره الحقيقي و نوع العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى التكنولوجية المستخدمة و التنظيم لمحيط العمل و تعدد كلها مصادر للضغط المهني و منه نجد أن المؤثرات تشمل طبيعة العمل، المحيط المادي، العلاقات الإنسانية، وسائل العمل من أجهزة و تكنولوجيا أما المتغيرات المعدلة فتلعب دوراً هاماً كوسيلة بين عوامل الضغط و الاستجابة لها. تشمل كل قدرات الفرد على المواجهة و المقاومة، وهي عبارة عن أنماط سلوكية و اجتماعية ترتبط بالشخص نفسه بالإضافة إلى عوامل ثقافية و اجتماعية. وفيما يخص الاستجابة للضغط فهذا يعتبر كنتاج نهائي للتفاعل بين مؤثرات الضغط و المتغيرات المعدلة.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> راشد لطفي، تفسير ضغوط العمل و كيفية مواجهتها، 1992، ص70.

**(5) نظرية كانون:**

من الأسماء البارزة في بحوث الضغوط في القرن العشرين " ولتر كانون " ، 1932 وهو الذي وصف ما سماه استجابة الكر و الفر وقد افترض ولتر كانون انه عندما يدرك الفرد أن هناك تهديداً فان الجسم يستنثر بسرعة ، وتسري الدافعية في الجهاز العصبي السم بثاوي و جهاز الغدد الصماء للتعامل مع هذا التهديد ، و تعمل هذه الاستجابة الفسيولوجية على حمل الكائن لمواجهة مصدر التهديد أو الهروب ، ومن ثم أطلق عليها استجابة الكر و الفر ، وقد اعتبر كانون أن استجابة الكر و الفر هي استجابة تكيف أو توافقية و استدل على ذلك بأنها تمكن الفرد من الاستجابة السريعة للتهديد . ومن ناحية أخرى خلص كانون إلى أن الضغوط يمكن أن تكون ضارة بالكائن إذا ما أدت إلى الإخلال بأدائه الانفعالي و الفسيولوجي و سببت له مشاكل صحية مع مرور الوقت ، و خاصة إذ لم يكن قادراً على مواجهة التهديد أو الهروب منه ، و استمر للتعرض لضغوط مستمرة . و يلاحظ أن كانون استخدم لفظ "الكائن" و لم يستخدم لفظ الإنسان مباشرة ، حيث أجريت تجاربه المبكرة على الحيوانات و استنتج منها أن كل الكائنات تتعرض للضغط و تتأثر به .

**(6) نظرية ماكلين :**

لقد وضع ماكلين نموذج يتكون من ثلاثة أقسام و هي المؤثرات ، قابلية الانجراف و المحيط حيث قام بتفسير الضغط المهني من خلال تفاعل هذه العناصر و علاقة كل عنصر بالعناصر الأخرى . يعتبر المحيط لدى ماكلين الميدان الاجتماعي ، المادي ، الاقتصادي ، المهني و كل ما هو موجود في البيئة الخارجية ، حيث أن بعض المحيطات المهنية تلحق ضغطاً كبيراً بالعمل مما يولد لديه ظروف عمل غير ملائمة أو خارجة عن نطاق قدرات العامل و بالتالي يصبح الضعف و انخفاض الأداء و قلة الإنتاجية أهم ما يميز الفرد العامل أما قابلية الانجراف فتتمثل الاختلاف الموجود في القابلية و طبيعة الاستجابة بين مختلف الأفراد ، و تتعلق هذه نقطة بقابلية الفرد العامل و استعداداه لمواجهة الصعوبات و المؤثرات الخارجية و الداخلية تبعاً للضغوط المعرض لها بينما المؤثرات فتتمثل العوامل الخاصة لمحرك المؤثر في توليد سياق الضغط بغض النظر عن طبيعتها .

أما "بيرنيومان وكوكس" فأشاروا إلى أن الضغط هو تفاعل بين كل المثيرات و الاستجابات أي انه نتيجة تفاعل بين مسببات الضغط و الخصائص الفردية .<sup>23</sup>

<sup>23</sup> دليلة عبطور ، الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين 1996، ص101.

**6 مراحل الضغوط المهنية:**

إن ضغوط العمل لا تتكون بين ليلة وضحاها وإنما هناك مراحل عدة لا بد أن يمر بها الفرد حتى يظهر عليه أثر تلك الضغوط عليه، ولضغوط العمل أربع مراحل على النحو التالي:

**(1) مرحلة التعرض للضغوط :** وهي مرحلة الإحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض

الفرد لمثير داخلي أو خارجي ، حيث أدى هذا المثير إلى حدوث ضغوط معينة يترتب عنها بعض المظاهر والتي من خلالها يمكننا معرفة تعرض الفرد للضغوط وأهم هذه المظاهر هي زيادة ضربات القلب ، والأرق ، وتوتر الأعصاب ، وسوء استغلال الوقت و الحساسية للنقد.

**(2) مرحلة ردة الفعل ( التعامل مع الضغوط ) :** وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث

التغيرات السابقة ، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة محاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن و إذا لم ينجح ينتقل للمرحلة التالية حيث يكون قد أصيب بالضغوط.

**(3) مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف :** في هذه المرحلة يحاول الفرد علاج الآثار التي

حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلا ، وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح هناك أمل في الرجوع لحالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.

**(4) مرحلة التعب والإنهاك :** يصل الفرد لهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة

حيث يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف حيث يمكن أن نستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار أهمها الاستياء من جو العمل وانخفاض معدلات الإنجاز والتفكير في ترك الوظيفة و الإصابة بالأمراض النفسية .<sup>24</sup>

<sup>24</sup> أبو رحمة محمد حسين خميس، ضغوط العمل و علاقته بالرضا الوظيفي المشرفين التربويين، 2012.

**خلاصة الفصل:**

نستخلص مما سبق عرضه أن الضغوطات المهنية هي العوامل التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله و أن الموضوع له تعريفات مختلفة و أنواع و نظريات المفسرة له و نجد أن العمل في التعليم له ضغوطات على الأستاذ و في كل نظريات المذكورة فسر العلماء الضغوط البيئية و الإدارية أو الناجمة عن بيئة العمل و زملاء العمل و تأثيرها على الفاعل .

## الفصل الثاني

**تمهيد:**

موضوع الإستراتيجيات أخذ اهتمام كبير في الأوان الأخيرة مما جعل ظهور الكثير من المدارس إستراتيجيات الفاعلين هي أهم مرحلة و هي الخطط الشاملة و المترابطة و الدائمة التي يقوم بها الشخص الفاعل لمواجهة العديد من المشاكل و ضمان تحديد و تحقيق أهداف بدقة داخل المؤسسة سواء كانت مواجهتها بطريق فردية أو جماعية. وهذا ما سوف نتطرق إليه في الفصل لمعرفة طرق المواجهة.

**1 نظريات المواجهة:**

**(1 ميشال كروزيه :** من خلال دراسة كروزيه ...سعى في مقارنته للتحليل الإستراتيجي

إلى اكتشاف خبايا كل من الفرد و التنظيم، فأعطى للفرد دور الفاعل و للتنظيم دور النسق، وفي مضمون الفاعل و النسق تطرق إلى اكراهات النسق انطلاقا من البيروقراطية كنظام يفرض قواعده على الفرد الفاعل، و الفاعل قد تجاوز رسمية القرارات، رسمية المهام و المهام الصلاحيات لكي يحقق أهدافه ويثبت جدارته في الوصول إلى غايته... هذا كله يحدث في إطار ما يسمى بالفعل الاستراتيجيات لدى ميشال كروزيه، بخصائصه المتمثلة في : الرهان، التفاوض، التحالف، التعاون، هامش الحرية، العقلانية المحدودة.<sup>25</sup>

"الخص كروزيه إلى أن مشاكل التنظيم و العمل الجماعي هي حلول دائمة أوجدها الفاعلون بسبب استعمالهم لمواردهم...و يوضح كروزيه قائلا أنه من الأحسن أن نقلب المعادلة وألا ننطلق في التحليل من النظام، بل من الفرد الفاعل، من أجل فهم العلاقة بين الفرد و التنظيم، وأن يبني تحليل الفاعل انطلاقا من أهدافه و أفعاله."<sup>26</sup>

**(2 بارسونز و الفعل الاجتماعي :** سلوك الفاعلين التي أوضحها بارسونز في تعريفه

للفعل الاجتماعي، بل تستمد خصائصها منه، من المعايير و القيم داخل المجتمع لكي يستمد النسق توازنه و يتجاوز ديناميكية العلاقات و التفاعلات، و يعرف بارسونز النسق الاجتماعي بأنه " مجموعة فاعلين تنشأ بينهم علاقات تفاعل اجتماعية في موقف يتخذ مظهرا فيزيقيا أو بيئيا، وتتحدد العلاقات بين الفاعلين وفقا لنسق من رموز الثقافية "

27 "

و عرض بارسونز ان لتنفيذ الفعل الاجتماعي من كل الجوانب يجب أن تتوفر أربع شروط وهي :

<sup>25</sup>مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، صحراوي حمادة و بن رمضان سامية جامعة عباس لغرور، الجزائر، المجلد 10 العدد 01 سنة

2022ص231.

<sup>26</sup> نفس المرجع السابق ص230.

<sup>27</sup> نفس المرجع السابق ص227.



التكامل: تأسيس مستوى من التضامن داخل النسق، حتى يتمكن من أداء وظيفته كما ينبغي، وأولى بارسونز التكامل اهتماما خاصا في ظل حالة التوازن الدينامي الذي يعتبر حجر الزاوية في التحليل الوظيفي.

الكمون أو المحافظة على النمط و الاحتواء التوترات: يشير المحافظة على النمط إلى مشكلة التطابق بين نوعي الأدوار التي يؤديها الفرد و التي تتطلب وجود آليات تتحقق التناغم أو الانسجام، أما احتواء التوترات، فهو يشير إلى مجموعة العمليات التي تؤكد على وجود انتمائية الفرد و دافعيته لتأدية ما يكلف به من أدوار و مهام.

التكيف: تدير حاجيات التنظيم، من موارد مادية و بشرية، وهذا من خلال التفاعل بين التنظيم و البيئة الخارجية.

تحقيق الأهداف: وذلك من خلال التنسيق بين الأنشطة لإنجاز أهداف على المنظمة و يتوقف تحقيق الأهداف على ملائمة الوسائل، ويتضمن هذا المتطلب عملية صنع القرار و المعايير المنظمة لها.<sup>28</sup>

## 1 مفهوم الإستراتيجية:

الإستراتيجية وهي مصطلح يجب أن يعارض التخطيط، ويسمح بتجاوز الحتمية ، إن مصطلح الإستراتيجية ليس مصطلح سعيد لأنه يحي بالحرب ، لكننا لم نجد أحسن منه ، إذا قبلنا بالتعريف التالي للإستراتيجيات على أنها فن علاقات القوة، أي الذي يتضمن لعب التأثيرات، وبهذا يبدو مقبول...<sup>29</sup>

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها بعض العلماء و المفكرين منها ما يلي:

الإستراتيجية " كلمة يونانية تعني فن الحرب " تعني الخطة الشاملة لتحديد كيف ستحقق المنظمة مهمتها و تواجه التحديات التي تحيط بها، بهدف الاستمرار في بقائها و تطورها.<sup>30</sup>

يعرفها Alfred chandler بأنها " تمثل إعداد الأهداف و الغايات الأساسية طويلة الأجل لمؤسسة و اختيار خطط العمل و تخصيص الموارد الضرورية."<sup>31</sup>

<sup>28</sup> نفس المرجع السابق ص 227.

<sup>29</sup> نفس المرجع السابق ص 226.

<sup>30</sup> محاضرات مقياس: إستراتيجية المؤسسة Enterprise strate gy إعداد الأستاذ خالد جامعة قاصدي \_ورقة\_ 2016/2017 ص3

\_ يعرفها Iysee بأنها " فن إعداد خطة الحرب و توجيه الجيش في المناطق الحاسمة و التعرف على نقاط التي يجب تشييد أكبر عدد من القطاعات فيها لضمان النجاح في المعركة."<sup>32</sup>

\_ يعرفها الجنرال André Beaufre بأنها " فن استخدام القوة للوصول إلى أهداف السياسة."<sup>33</sup>

\_ يعرفها André Beaufre بأنها "على أنها تنسيق و استعمال القوى السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية و العسكرية ضمن مخطط منظم و هادف إلى تحقيق المصلحة القومية."<sup>34</sup>

\_ يعرفها خليل حسين بأنها "التعبئة العقلانية المبنية على قواعد التخطيط العلمي و القدرة على التنبؤ للموارد القومية لتقييم القدرات الذاتية واختيار الوسائل المناسبة من أجل تحقيق الأهداف القومية في مرحلة زمنية معينة."<sup>35</sup>

\_ يعرفها Lazarus " مجموعة الجهود المعرفية و السلوكية الموجهة لتحكم في المطالب الداخلية و الخارجية التي تهدد أو تتجاوز إمكانية الفرد."<sup>36</sup>

أساس هذه التعريفات يبين أن الإستراتيجيات ظهرت في القطاع العسكري بصفة أنه القطاع الصارم و المهيمن ليصل إلى أهدافه و يحققها بكل الطرائق الممكنة.

ونقول أن الإستراتيجية هي مراجعة الأهداف العملية المراد تحقيقها وترتيب خطوات التي يجب العمل بها و تطوير المهارات الذاتية العلمية و مهنية التي تساعد في مواجهة الصعوبات .

الإستراتيجيات المهنية، التشغيلية هي الأساليب و الإجراءات التي يستخدمها الفاعلين لتحقيق أهدافهم .

### 3 أنواع الإستراتيجيات:

في الحياة اليومية دائماً هناك الكثير من المشاكل التي تعارض الفرد و الجماعة و التي يجب التعامل معها في ظل البيئة العملية أو المهنية المتواجد فيها حتى تخفف التوتر المهني و انطلاقاً

<sup>31</sup> نفس المرجع السابق ص3.

<sup>32</sup> موقع الموسوعة السياسية Political Encyclopedia الإعداد العلمي لمحمد ياسين صقر نشر في 31/07/2018

<sup>33</sup> مرجع سابق

<sup>34</sup> مرجع سابق

<sup>35</sup> مرجع سابق

<sup>36</sup> ملتقى الدولي دراسة ميدانية للأساتذة سعداوي مريم جامعة الأغواط و بوعيشة نورة جامعة قاصدي مرياح ورقلة 15 استراتيجية مواجهة الضغوط المهنية و النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالأقسام النهائية جانفي 2013

من التعريفات منها للازواس و فلوكمان التي تطرقنا إليها من قبل أنهم حددوا إستراتيجيات المستخدمة لمواجهة و تأقلم مع الضغوط وهذه التصنيفات انقسمت إلى بين مواجهة المتمركزة حول الانفعال و المواجهة المتمركزة حول المشكل لنوضح ذلك أكثر:

### 1) المواجهة المتمركزة حول المشكل:

يهدف هذا النوع من المواجهة إلى التعامل مع المشكلة التي تسبب الضغط، و فيها يسعى الفرد إلى تغيير الموقف مباشرة بغرض تعديل أو استبعاد مصدر الضغط و كذلك التعامل مع الأثر الملموس للمشكلة. و يأخذ هذا النوع من المواجهة أشكالاً تتمثل في:

- **البحث عن معلومات أو طلب النصيحة:** أي البحث عن معلومات أكثر حول موقف أو الحصول على توجيه من شخص مسؤول و التحدث مع شخص آخر و طلب المساعدة.
- **اتخاذ إجراء حل المشكلة:** وتشمل إعداد خطط بديلة و اتخاذ تصرف محدد للتعامل مع الموقف، و تعلم مهارات موجهة نحو المشكلة و التفاوض للتوفيق في حلها.
- **تطوير مكافأة أو إثبات بديل:** عن طريق تغيير أنشطة الفرد و إيجاد مصادر جديدة للرضا كبناء علاقات اجتماعية، استقلالاً ذاتياً، و تنمية وجهة ذاتية.<sup>37</sup>

ونقول أن المواجهة المتمركزة حول المشكل تعتمد على ثلاثة مراحل لمواجهة ضغوط تتمثل في الاستعانة بشخص قادر أو تبني خطة لتأقلم مع الموقف و التشاور و أيضاً يمكن حل المشكلة بطريقة ذاتية فردية إن أمكن.

### 2) المواجهة المتمركزة حول الانفعال:

يهدف هذا الأسلوب في المواقف التي تتجاوز قدرة الفرد على ضبطها و التحكم فيها، و من ثم لا يمكن تغييرها من خلال أساليب مناسبة لحل المشكلة و يأخذ هذا النوع من المواجهة أشكال منها:

- **التنظيم الوجداني:** مثل الضبط الانفعالي، معايشة الانفعالات و التعامل معها و عدم الانشغال بالانفعالات المتصارعة.
- **التقبل المذعن:** كالانتظار بعض الوقت مع توقع الأسوأ، و تقبل الموقف كما هو و الإقرار بان لا شيء يمكن عمله و الاستسلام للقدر.

<sup>37</sup> مجلة البحوث و الدراسات العلمية: ع12. جوان 2018 ص 17 و 18

- **التفريغ الانفعالي:** يدخل فيه الأساليب المشتملة على التعبيرات ، البكاء التدخين ، وزيادة الأكل و الانغماس في أنشطة اندفاعية موجهة إلى الخارج.<sup>38</sup>

#### 4 تصنيفات مواجهة الضغوط:

(1) **تصنيف "كوهن":** يصنف "كوهن" استراتيجيات المواجهة للتعامل مع الضغوط إلى عدة أنواع وهي:

- **التفكير العقلاني:** تشير إلى أنماط التفكير العقلانية و المنطقية التي يقوم بها الفرد حيال الموقف الضاغط بحثا عن مصادره و أسبابه.
- **الإنكار:** و هي إستراتيجية دفاعية لا شعورية يسعى من خلالها الفرد إلى تجاهل الموقف الضاغطة و كأنها لم تحدث.
- **الدعابة و المرح:** تتضمن التعامل مع الخبرات الضاغطة بروح المرح و الدعابة.
- **الرجوع إلى الدين:** و تشير هذه الإستراتيجية الدينية إلى الرجوع إلى الدين في أوقات الضغوط و ذلك عن طريق الإكثار من الصلاة و العبادة كمصدر لدعم الروحي و الأخلاقي و الانفعالي في مواجهة المواقف الضاغطة.

ويعتبر هنا 'كوهن' أن الأساسيات لمواجهة المواقف الضاغطة هو التفكير بعقلانية حول موضوع الضغط أو الرفض أو مواجهته بطريقة عفوية تلقائية أو اللجوء إلى الدين ويؤكد الأمر إلى الله.<sup>39</sup>

(2) **تصنيف "بيلجس" و "موس":** يصنفان هذان العالمان إستراتيجية مواجهة الضغوط إلى نوعين و هما:

- **إستراتيجية مواجهة الأقدمية:** تتضمن القيام بمحاولات معرفية تتغير أساليب التفكير لدى الفرد في المشكلة مع محاولات سلوكية تهدف إلى المعلومات بشأن الأحداث الضاغطة قصد حل المشكلة و بمعنى آخر تتضمن هذه الإستراتيجية النزعة للاستجابة بشكل فعال نحو الأحداث الضاغطة و السعي للوصول إلى معلومات بشأن هذه الأحداث، وذلك باستخدام أساليب معرفية سلوكية.

<sup>38</sup> مجلة البحوث و الدراسات العلمية:ع12.جوان 2018ص 17و18.

<sup>39</sup> مذكرة الصلابة النفسية لدى الطالبات الجامعيات المقيمات حنان مقداد جامعة ورقلة 2014/2015ص31و32.

- **إستراتيجية المواجهة الاحجامية:** تتضمن القيام بمحاولات معرفية لهدف الإنكار أو تقليل من التهديدات التي يسببها الموقف و القيام بمحاولات سلوكية الواقعي في الموقف الضاغط.<sup>40</sup> لتجنب التحدي مع المواقف الضاغطة و تتكون أو الاستسلام و تجنب التفكير.

<sup>40</sup> مذكرة الصلابة النفسية لدى الطالبات الجامعيات المقيمات حنان مقداد جامعة ورقلة 2014/2015ص32.

**خلاصة الفصل:**

وتطرقنا في هذا الفصل عن ما المقصود بالإستراتيجية و التي هي خطة محكمة يقوم بها الفاعل لتحقيق مراده في شيء يريد و التي تعتبر هذه الإستراتيجيات بنسبة للفرد هي سلاح يواجه به الموقف أو تحقيق هدف معين داخل بيئة العمل أو خارجها و تتنوع هذه الإستراتيجيات حسب الموقف الذي يكون فيه الفرد .

**تمهيد:**

تشير الدراسات الميدانية أن الأساتذة التعليم الثانوي يعانون الكثير من الضغوطات المهنية خاصة في ظل التغييرات الأجيال و تغييرات الإداريات و صعوبة التأقلم الذاتي أحيانا، بإضافة إلى المواعيد النهائية الصارمة و صعوبة التواصل مع الأولياء و الطلاب و الإدارة ظروف البيئية للعمل أو المؤسسة . و في ظل هذا ضغوطات التي يواجهها الأستاذ تبقى له عائق في بيئته أو حياتها اليومية.

**1 تقديم مؤسسة ثانوية مراح عبد القادر:**

**نشأة المؤسسة :** هي مؤسسة تعليمية حكومية ثانوية تاريخ بناءها 1905/06/06 تقع في وهران تحديدا في حي النخيل، وهي مؤسسة لتعليم الثانوي متعددة الأقطار، طبيعة بناءها صلب و جاهز، مساحتها المبنية 2100 و غير مبنية 1400 ومجموع المساحة 3500 متر مربع، أما الجناح البيداغوجي يتمثل في نوع المحلات المستعملة حجرات الدراسة 24 و 4 مخابر للعلوم الطبيعية و العلوم الفيزيائية ومخبر واحد للمعلوماتية التكنولوجية و مكتبة مطالعة واحدة المجموع 30 محل مستعمل ، وبالنسبة للجناح الإداري نوع المحلات المستعملة يوجد 10 مكاتب إدارية و قاعة أساتذة واحدة و قاعة أرشيف واحدة و قاعة انتظار واحدة فالمجموع 13 محل مستعمل في الجناح الإداري ، و بالإضافة إلى الفضاءات التربوية لا توجد منشآت رياضية و لا نوادي ثقافية، أما مرافق أخرى توجد فقط 8 سكنات وظيفية و لا يوجد مطعم و مرقد ، زيادة على ذلك لا تقام فيها إيواء المفتشين و لا تجميع و لا تصحيح فقط التكوين . ومن ناحية الأجهزة المتوفرة يوجد 7 أجهزة إعلام الآلي للإدارة و 24 في قاعة التدريس و واحد في الخبر الإعلام الآلي مجموع 32، و بنسبة لتكليف غير متوفر لا في الإدارة و لا في الأقسام و حظيرة السيارات غير متوفرة كذلك عموما هذه المؤسسة غير وظيفية، كانت مرقد أو إقامة لتلاميذ التقني technique الذين كانوا يدرسون في ثانوية " حيرش " أيضا لا يشاركون في المسابقات التعليمية أي الامتحانات البكالوريا و غيرها غير مؤهلة لذلك لكن كانت تركز المراكز الأولى في كما أنها حققت المرتبة الأولى في الشهادات البكالوريا لتوضيح أكثر يمكنكم (النظر إلى الملحق رقم 1).



**1 الضغوطات المهنية التي يواجهها أستاذة ثانوية مراح عبد القادر:**

الضغوطات المهنية هي العوامل التي تؤثر على العمل و تسبب التوتر و القلق. و تشمل العمل الزائد و المواعيد الصارمة و التوقعات عالية الأداء ، و الصراعات الداخلية في المؤسسة و علاقات السيئة مع الزملاء أو المشرفين أو الإدارة و التي يمكن أن تؤثر على للأستاذ .

**أ/ الضغوطات الإدارية :**

و بصدد هذا الموضوع جاءت أقوال أغلبية الأساتذة بالنسبة للضغوطات المهنية الإدارية للأساتذة التعليم الثانوي، الذين قمنا بمقابلة معهم أن هناك تمييز من ناحية تقسيم استعمال الزمن على أساس المواد الأساسية، وكذلك تمييز بين الجنسين و خصوصا التمييز على أساس المعرفة الشخصية مع الإدارة و تقديمهم على الآخرين أو تفضيلهم على الزملاء الآخرين ، وكان هناك تصريح من أستاذة اللغة العربية قالت " أنا أعاني من التقسيم للاستعمال الزمن مع أنني أدرس مادة أساسية و دائما عندي ساعات الحصص متباعدة و يجعلني اقضي معظم الوقت في قاعة الأساتذة" و لتأكيد هذا التصريح يمكن النظر إلى الملحق رقم ( 2 ) الذي يبين استعمال الزمن لأستاذة. وإضافة على ذلك هناك تمييز و تفريق بين أستاذة المرسمين القدامى و المستخلفين كما قالت أستاذة اللغة الفرنسية مستخلفة " أرى أن الأساتذة لا يحبذون تواصل مع الأساتذة المستخلفين و أجد صعوبة في التعامل معهم لأجل العمل أظن أنهم لا يقدرون التعب و يتعاملون معي على أنني قليلة الخبرة لا يقدمون النصائح ولا مساعدة " . و من بعدها ننتقل إلى الضغط الذي يؤثر على أغلب الأساتذة في هذه المؤسسة و هو إهمال من طرف الإدارة قسم إدارة المراقبة، في ما يخص المشاكل التي يواجهها الأساتذة مع التلاميذ نجد أنه ليس هناك صرامة و تحكم في التلاميذ كما أدلى الكثير من الأساتذة حول شغب التلاميذ داخل القسم كأستاذة لغة الفرنسية لقد كنت مندهشة في الآونة الأخيرة دخول الأمن لتفتيش تلاميذ وكان السبب أن بعض التلاميذ يتاجرون بالمخدرات الأقراص الهلوسة داخل المؤسسة. و نذكر كذلك مشكلة الأجيال و التربية عند التلاميذ كل الأساتذة قالوا أننا نجد صعوبة في التعامل مع هذا الجيل وكذلك هناك أستاذة الفيزياء أنها عندما تعاقب تلميذ ما بأخذ هاتفه مؤقتا أو طرده عند سوء تصرفه داخل القسم فإن الإدارة تعيد له الهاتف و تسمح له بالدخول للحصة دون مناقشة الأستاذ، كأن شيء لم يحدث وهذا ما يسبب لها عائق في مهنتها، أي الإدارة لا تقيم و لا تقدر مجهود الأستاذ و لا تدعمه لتأهيل التلميذ، و ليس هناك انضباط و حزم مع التلاميذ . ومن هنا ننتقل إلى الضغوطات التي يواجهها الأساتذة مع الإدارة شخصيا لا يجدون مساعدة كثيرا من ناحية الإدارة في ما يخص وثائق العمل أو تبرير الغياب وغيرها من شؤون الأستاذ داخل الإدارة باختصار. و الأغلبية أدلو بأن الإدارة ليس فيها حرية التعبير كافية و أنهم مقيدون من هذه الناحية،

وتوصلنا من خلال مقابلاتنا مع الأساتذة انه عدم إشراك الأساتذة في القرارات الهامة و المرتبطة بعملهم، كمشاريع و البرامج و المناهج. أي يقيمون اجتماعات سطحية روتينية لا تعالج مشاكل الأساتذة فقط وعود كاذبة، و لا تتوفر الصرامة و الانضباط اللازم الذي يجب أن يكون في المؤسسة التعليمية. وكانت الإجابات على السؤال المطروح عن حب العمل فمعظم الأساتذة يحبون العمل كوظيفة وكدخل معيشي لتلبية حاجيات الضرورية . أما بالنسبة لضغوطات هل تؤثر على الأستاذ فهي تؤثر بصفة كبيرة على النفسية و الجسدية و السلوكية، كذلك الالتزامات العائلية هذا الجانب ذكره أغلب الأساتذة أنهم يعانون منه، فيظهر عليهم القلق و التوتر الذي يؤدي إلى سرعة الغضب و السلوك الانفعالي و بعض الأحيان انهيار في المعنويات و يحسون بعدم الأمان. نتيجة مثال ذكروه لنا و هو سبب وجيه في ذلك و هو عدم إكمال البرنامج في الوقت المناسب و المحدد بسبب ضيق في الوقت القياسي الذي تعطيه أو تبرمجه الإدارة و أنها تسبب ضغط على الأستاذ. وأقلية الأساتذة كانت إجاباتهم مغايرة عن الفئة الأخرى ووجدنا أنهم يحبون العمل عادي و أن الضغوطات لا تؤثر على نفسيتهم وكانت حالة من حالتنا التي أجرينا مقابلة معها قالت " عند انتهاء دوام عملي أتجه إلى المنزل و أنسى أنني أستاذة فهذا ما جعلني أوفق في عملي و منزلي " وهذا يعكس بالإيجاب عليهم. و بالنسبة لمشاكل الإدارية فشهدت فئة أقلية على أنها ليس لديهم مشاكل مع الإدارة، سواء في البرامج التي تعدها و لا ساعات العمل و أنهم على وفاق مع الإدارة، و لا يوجد إزعاج من الإدارة و أنها عادلة في التقسيم و لها انضباط و صرامة أنها تساعد الأستاذ في تأدية المهام، و لكن نجد هذه الفئة غير مهتم فقط تأدية العمل المطلوب منها دون التدخل في الإدارة و إنكار المشاكل الإدارية.

### ب/ الضغوطات البيئية:

وفي ما يخص المشاكل المادية البيئية التي يتعرض لها الأساتذة، فغالبية صرحوا في المقابلة أن بيئة العمل تحمل في طياتها ضغوطات تشكل عائق على الأستاذ، فالمدرس ليس ببعيد عن الأحداث الضاغطة داخل المؤسسة، و من الصعوبات التي تكون داخل المؤسسة و التي يعاني منها أكثرية داخل محيط هذه الثانوية بالخصوص، أنه عدم وجود المواد اللازمة الأثاث الكافي الذي يحتاجه التلاميذ، حيث أفصح فئة كبيرة من الأساتذة أن مشكل الكراسي موجود و أن التلميذ يخرج يبحث عن الكرسي بنفسه ليتم حصص الدراسة وهذا يعرقل الدرس و يضيع وقت وهذا ما يضع الأستاذ في موقف ضاغط و يؤثر على تأدية عمله ، وكذلك النقص في المعدات المخبر كما قالت الأساتذة العلوم " أحيان لا أجد ما أريده لإتمام الدرس التطبيقي و أحيان أطلب من التلاميذ المعدات إن أمكن إحضارها مثال عن ذلك يوجد عارض بيانات واحد مع العلم يوجد أربعة أقسام مخابر لتحقيق من ذلك أنظر (ملحق رقم 1) في أحد الدروس لم يتوفر عارض البيانات لأنه كان أستاذ آخر قدم

الطلب عليه، قيد الاستعمال فتوجب علي طلب ذلك من تلميذة فأحضرتة و زيادة على ذلك أحضر حاسوبى الخاص لتقديم الدرس " و أشار معظم الأساتذة أن التدفئة معدومة في فصل الشتاء، و يعانون من مشكل السلالم لأن هيئة تصميم المؤسسة غير مناسب يوجد ثلاثة طوابق ما يعيب على الأساتذة للوصول إلى القسم في الوقت المحدد و يسبب ضغوط صحية و هذا ما يجعل التلاميذ و الأساتذة في بيئة غير مريحة، أما أقلية الأساتذة صرحوا بأنها توجد نقائص في بيئة العمل لكن يتعاملون معها على أنها غير موجودة و نتقبل الوضع أو الموقف الضاغط كما هو دون التقدم بالشكوى للغدارة لإصلاح الوضع اي مواجهة بالتقبل و الاستسلام للظروف و الأمور التي بالأحرى لا تتغير .

و مما لاحظناه من خلال الميدان نجد أن المؤسسة ككل ضغط على الأساتذة سواء من ناحية البيئة غير مهيأة لأنها غير وظيفية، أي أنها مؤسسة قديمة لا يوجد (تدفئة، المخابر مهمشة، نقص في الكراسي، لا توجد مكتبة ، قاعة الإعلام الآلي...إلخ)، أو من ناحية الإدارة الغير مبالية و مهتمة لحل المشاكل التي يتأثر بها الأستاذ داخل بيئة العمل، أي شروط عمل غير متوفرة مما يؤدي إلى ضغوطات.

كما توافق هذا التحليل مع دراسة سابقة " دراسة ترافرس 1978 التي قام فيها بمسح شامل على المدرسين و حصل فيها على (11) عامل مسبب للضغط و هي :

- \_ عدم اشتراك المدرس في القرارات المدرسية.
- \_ ضعف المرتبات.
- \_ ضعف المهارات واتجاهات التلاميذ نحو التدريس.
- \_ ضيق الوقت لإتمام العمل.
- \_ قلة المساعدات المالية لترتيب أحدث الأجهزة و البرامج التعليمية و تدريب عليها.
- \_ قوة و سيطرة الإدارة.
- \_ ضعف في التدريب النضار على الإدارة المدرسية.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> مهدي بلعسله، جامعة تيزي وزو ، الملتقى الدولي حول معاناة في العمل

**تمهيد:**

و سوف نتطرق في هذه المرحلة بعد الضغوطات إلى عرض أهم النتائج التي توصلنا إليها عن الإستراتيجيات التي هي أساس المواجهة داخل بيئة العمل فالإستراتيجيات تساعد الشخص على التعامل مع المشكلات و الصعوبات بطريقة فعالة و إيجابية. و يمكن أن تشمل هذه الإستراتيجيات التركيز على الحلول و التفكير و الإيجابي و التحضير و التخطيط المسبق، و التحدث مع الأشخاص الذين يمكنهم تقديم المساعدة و يمكن الانعكاس بطريقة تشمل استراتيجيات سلبية كتجاهل موقف الضغط كنوع من الاستسلام .

**2\_ إستراتيجيات الأساتذة في ثانوية مراح عبد القادر :**

إن الإستراتيجيات هي الخطط و الإجراءات التي يتم وضعها لتحقيق هدف معين أو تأقلم معه وتشمل هذه الإستراتيجيات تحديد الأهداف و تحديد مراحل التي يجب اتخاذها نحو الموقف الضاغط و تحديد الموارد و المطلوبة و تحديد الجدول الزمني لتنفيذ.

**أ/ إستراتيجية التحالف اتجاه الضغوطات المهنية:**

و في ظل هذا الموضوع جاءت أغلبية أجوبة الأساتذة بالنسبة للإستراتيجيات أن معظم الأساتذة يختارون أو يتبنون إستراتيجية التحالف التي عالجها كروزيه كما ذكرنا سابقا فهذه الإستراتيجية يتعامل معها الفاعلين على أساس تحقيق الهدف المراد للوصول إلى ضمان بيئة عملية ناجحة مريحة للفرد الفاعل وتتضمن هذه الإستراتيجية التعاون الداخلي في المؤسسة مع الزملاء أو الإدارة و تبادل الخبرات و المعلومات و مشاركة القرارات و التواصل، و التنسيق المستمر حيث هذه الإستراتيجية تحقق ما هو أكبر قدرات أفضل من الفئة الفردية، وتستخدم هذه الإستراتيجية في مجالات مختلفة كتعليم فنجد في هذه المؤسسة التعليمية يستخدمون هذه الإستراتيجية مع الإدارة و زملاء العمل لتحقيق الهدف ، وذلك باستخدام العلاقات الشخصية و قدرة التواصل و محاولة تطوير علاقة قوية و مثمرة معهم و تتضمن هذه الإستراتيجية إقناع الآخرين بالتعاون و العمل معا لتحقيق الأهداف المشتركة ، و يمكن ذلك باستخدام الحوافز و المكافآت و تعامل بحذر مع هذه الإستراتيجية لأن سو استخدمها يؤدي إلى خسارة العلاقات المهنية. و نجد أحد الأساتذة يستعمل هذه الإستراتيجية حيث أثبت أنه لديه تواصل دائم مع الزملاء و مرونة التواصل مع بعضهم و التحالف في ما بينهم عند مواجهة الضغط، أو عند تحقيق فكرة ما وذلك بسبب تواصله و أقدميته في المؤسسة ما يجعل هذا نقطة قوة له للوصول إلى المرغوب ويمكن القول أنه استاذ مؤثر على الجماعة لاستخدامه طريقة الاتفاق و التعاون من اجل تمرير و تحقيق بعض الأفكار بطريقة جماعية مرغوب فيها كل شخص متحالف و تفاوض على الفكرة، وتكون لأسباب ضغوط إدارية أو بيئية وهدفهم في تجاوز ما تفرضه الإدارة و التنظيم بكل أنواعه و بطرق احتيالية كمثل هذا الأستاذ الذي يؤثر على الجماعة ويعتبر هذا نقطة قوة على الجماعة.

**ب/ إستراتيجية القوة اتجاه الضغوطات المهنية**

أما بالنسبة لهذه الإستراتيجية فهي أحد أهم إستراتيجية مركزية بمعنى يوضح كروزيه أن السلطة لديه، عبارة عن علاقة تبادلية بين فاعلين و ليست تحكيمية مفي السيطرة و تن طرف واحد فالفرد

حر في فعل ما يشاء انطلاقاً من قناعاته، أي حسب كروزيه العلاقة توافقية بين الخاضع والمخضع والمخضع لا يوافق على الشرط إلا إذا حقق المنفعة التبادلية إي وفق مبدأ التفاوض فالسلطة ليست تعسفية و إكراهية ، لتفسير العلاقة الموجودة بين السلطة و الفاعل الإجتماعي و طرح أيضا مبدأ كروزيه مبدأ الشك ليستغله الفاعل الاستراتيجي في السلطة لبناء العنف اتجاه الفاعل لأجبره على الالتزام بقواعد النظام فحسب كروزيه من يتحكم في منطقة الشك او الارتياب الذي له القدرة على الرقابة و ممارسة النفوذ بما يخدم مصالحه وذلك على حسب مؤهلاته التي تتطلبها المنطقة من قوة تعقلن ممارسته و تزيد من حريته على حساب الآخرين فتحرر الآخرين مرهون على قدرتهم للانفلات من منطقة الشك و هذا ما يدفعهم لتطوير عدة استراتيجيات ضمن هاته العلاقة الغير متكافئة ضمن نسق علائقي و يحركها ما يسمى نسق الفعل الملموس أو الفعلي و هو جماعة إنسانية ، تنسق أفعال الأعضاء بآليات تبني مناورات ، و في هذه الدراسة الميدانية، وجدنا أن إدارة بصفة عامة و خصوصا حارس العام يجدون صعوبة في التعامل معها وتمارس السلطة على الأساتذة مما تلقينا مشاكل في التعامل مع الإدارة التي تمارس السلطة و خصوصا الحارس العام ، و لتخلص من تعسف في السلطة مرتبط بقدرة الفاعل الاجتماعي. وهذا ضغط يعيشه معظم الأساتذة في المؤسسة .

### ج/ إستراتيجية هامش الحرية اتجاه الضغوطات المهنية

وفي هذه الإستراتيجية وجدنا الفاعل يطورها لأجل مصلحته الخاصة و المنفعة التابعة له ، حيث أنهم يقومون باستغلال مواردهم المرتبطة بسلطة أي الإدارة و معارف الشخصية للتحقيق ما هو ضغط عليهم في المؤسسة مثال على ذلك صرح أستاذ تاريخ و جغرافيا صرح حول السؤال المطروح هل الإدارة تشكل لك عائق في مهنتك ؟ وكان الرد " ليس هناك عائق فأنا الإدارة تعاملني بطريقة خاصة " أي الأستاذ لديه معارف في الإدارة بطريقة فريدة و انه يستغل هذه السلطة أو المعرفة الشخصية في الحصول على ما هو له نية فيه ،نعني بذلك أن الفرد الفاعل له هامش الحرية من الحرية يستغله لتحقيق أهدافه ضمن منظومة الأهداف و أحيانا يسعى الأستاذ للمحافظة على التنظيم و المحاولة بعدم المساس به وكانت معظم آراء الفاعلين على الإستراتيجية داخل النسق معظمها تتحدد على أساس القوة و السلطة و الجاه ، قوة الخبرة و مستوى التعليمي و هناك أغلبية الأساتذة ما يتفقون مع بعضهم البعض و الاستثمار في خبراتهم و مواجهة الموقف الضاغط . و ننتقل إلى إستراتيجية مواجهة بطريقة اختيارية ، بإضافة إلى ذلك فصل المضمون حسب السؤال المطروح هل تحديد المهام يساعد الأستاذ ابروا أغلبيتهم أنه يساعدهم في تنظيم وقتهم و يخفف عبئ الضغط اليومي المهني بشكل خاص مثل تحضير المسبق لدروس و البرامج اليومية

لاسيما في أوقات الفراغ و بالتحديد الجلوس في قاعة الأساتذة لاستغلال الوقت الذي يكون الأستاذ في ساعة فراغ بصفة إيجابية عوضا على أخذ العمل التحضيرى إلى المنزل كما صرحت لنا أستاذة لغة العربية "أنا لا أقوم بتصحيح أو تحضير الدروس في البيت فعلي و واجبي يبقى في المؤسسة بعيدا عن البيت و لا أدمج حياتي العملية مع حياتي الأسرية و الشخصية " بالإضافة أنهم يتبعون و أيضا يستعملون لغة الحوار مع التلاميذ في حل النزاعات داخل القسم سواء كانت مع التلميذ و الأستاذ أو مع التلاميذ في ما بينهم دون التدخل الإدارى و أغلبيتهم يلجئون إلى المساعدة و العمل و التشاور الجماعى مع زملاء بإضافة إلى الجانب الدينى كتقرب إلى الله تعالى بمختلف العبادات كالصلاة... الخ. كما أشارت لنا أستاذة الرياضيات أنها تقوم تلاوة القرآن الكريم بعد صلاة العشاء لتخفيف الضغط و التوتر اليومين، بالإضافة إلى تفكير العميق لإيجاد السبب الحقيقى و للموقف الضاغط للتأقلم أو التصدى له. وكذلك أسلوب الصرامة الذى يدفع بالتلاميذ إلى الانصياع لتعليمات الأستاذ و الانضباط ، بصورة تلقائية خوفا من نقص في النقاط أو الاستدعاء. الأولياء كأسلوب للردع. إضافة إلى الشخصية القوية تساعد في تحقيق هذا و الخبرة الطويلة في مجال التعليمى و أغلب الأساتذة لديهم كفاءة للتعامل مع الضغوط ذات مصدر بشرى أو بيئى.

### إستراتيجية الإنكار كنوع من الاستسلام :

أما بالنسبة للأقلية العينات المدروسة فكانت الأجوبة مختلفة عن الأغلبية فهذه الفئة منهم من يستعملون إستراتيجية الاستسلام لنظام و يكون الشخص الفاعل كفرد غير فعال في المجتمع او بالخصوص في المؤسسة فأقلية الأفراد في هذه المؤسسة يتعاملون بهذه الإستراتيجية و التي هي إستراتيجية أو أسلوب الإنكار للوضع الضغط و عدم الخضوع له و محاولة حله يتعامل ببرودة ، و لا يجعل الغدرة تؤثر عليه حتى و إن كان تأثير ولا يشعرون الأفراد الفاعلين أو الأساتذة بأهمية هذا النظام على عكس فئة الأغلبية و لا يتعاملون كموظفين لهم سلطة داخل المؤسسة و مشاركة الآخرين في وضع أهداف و مواجهة الضغوطات سواء كانت بشرية أي مع الإدارة أو بيئية . و داخل أو محيط العملى، فهنا الأستاذ الفاعل يحاول الهروب من التهديدات و التنظيم الذى يقيد و لا تتوفر فيه الحرية المطلقة داخل المؤسسة . ونذكر كذلك تصريح من المبحوثين حيث قالت " أتفادى بالتجاهل و الإنكار المشاكل الإدارة و زملاء قدر الإمكان و تركيز على ما هو مطلوب منى دون زيادة أو محاولة لأننى أجد راحتى في ذلك رغم أنه أسلوب غير عملى لكن استعمله على أساس خبرتى في مجال " و من إستراتيجيات لتكيف مع الضغوطات المهنية هناك إستراتيجية التجاهل و الإنكار أي هناك أساتذة يستخدمونها لتجاهل المشكلة التي تشكل ضغط و عدم التعامل معها بشكل مباشر. زيادة على ذلك إن التكيف بالاستسلام هو نوع من إستراتيجية المواجهة أو تكيف و نعني به

عدم المقاومة للمشكلة أو الصعوبة و التخلي عن المحاولة لحلها أو تغلب عليها ، و بدلا من ذلك ، العمل على التأقلم مع الوضع الحالي و تقبله. و يمكن أن يكون مفيدا في بعض الحالات، خاصة إذا كانت المشكلة خارجة عن النطاق السيطرة ، و لكن يجب عدم الاستسلام دون محاولة للتغلب على المشكلة في البداية و هذه الفئة تختار و تعطي الأولوية لفائدتها الشخصية ، رغم انه يعتبر نوعا ما هروب من المسؤولية لكن تبقى إستراتيجية فعالة لبعض الأساتذة و رأي شخصي كما أقر أستاذ الرياضيات "يتقبل أي شيء من المواقف الضاغطة إلا عدم الاحترام دون المواجهة".

وكانت ملاحظتنا داخل الميدان أن كل ما اقره الأساتذة معظمها توافقت مع أقوالهم كانت لنا ملاحظة حي في القسم مع أستاذة فيزياء سهولة تعاملها و مناقشتها مع التلاميذ زيادة على ذلك لا يوجد اكتظاظ لسبب التخصص تقني رياضي يتصف بأقلية تلاميذه ، و لاحظنا أن الأستاذة تعتمد على إستراتيجية التعامل مع كل التلاميذ دون حدا أي تصحيح التمارين بطريقة جماعية مع الأساتذة و سهولة الاستيعاب و مرونة في إنهاء الدرس . و حضرنا حصة أستاذ الرياضيات على التاسعة و النصف و لاحظنا أقلية من التلاميذ في إتباع الدرس و الاهتمام عند بعض التلاميذ ، و استعمل الأستاذ دقيقتين كراحة لتلميذ و نقاش حول معلومة مفيدة بعيدة عن الدرس ، هناك تشويش من بعض التلاميذ ولكن أستاذ مسيطر على الوضع و يتمشى مع الوضع بروح الداعبة و المرح للهروب من الملل في الحصة و تفريغ الشحنات السلبية.

كما توافق هذا التحليل مع دراسة /Didier laugaa Marilau et Bruchon-Schzeiwer فرنسا، سنة 2005 تحت عنوان ' التغلب على الضغط المهني لدى المعلمين الفرنسيين من الدرجة الأولى ' ( Dewe 1985 ) ، استهدفت الدراسة التعرف على استراتيجيات مواجهة الصعوبات التي يجدها المعلمون في مهنتهم. وأسفرت نتائج الدراسة عن أربع استراتيجيات لمواجهة للضغوط النفسية:

\_ إستراتيجية طلب الدعم الاجتماعي.

\_ إستراتيجية التمركز حول المشكلة.

\_ إستراتيجية التجنب.

\_ إستراتيجية الميل إلى النموذج التعليمي القديم.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> عمر شداني تحت عنوان إستراتيجية المواجهة للضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية جامعة البويرة سنة 2011\_2010 ص29.



**خلاصة الفصل:**

بعدما نزلنا إلى الميدان و قمنا بدراسته وبينا بتحليل السابق الذي تطرقنا إليه في الفصل توصلنا إلى الإجابات عن الأسئلة التي كنا نبحث عنها فيما يخص الضغوطات التي يواجهها الأساتذة و الإستراتيجيات المستعملة لمواجهة المشكل الضاغط و ما نوع الإستراتيجية التي اعتمدها الأغلبية من الأساتذة و الأقلية، و ما مدى أو نطاق الانعكاسات التي كانت تخلفها الضغوطات و المشاكل التي يواجهها الأستاذ على المحيط العملي أو الأسري وغيرها و تم التأكد من الإستراتيجيات التي تم تطبيقها و هي الاستسلام أو تحمل بطريقة فردية خاصة. ومن النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا الميدانية أن الأساتذة يواجهون ضغوطات مهنية، سواء من طرف بيئة العمل الغير مهياة أو الإدارة الغير مسؤولة و فعالة ، فتؤثر عليهم من الناحية الصحة النفسية و الجسدية و الأداء و الإنتاجية في العمل و من جانب الالتزامات الأسرية ، و هذا ما يجعل الفاعلين يتخذون موقف لتعامل مع هذه الضغوط عن طريق استراتيجيات لمواجهة المشكلة وتكون المواجهة على أساس التمرکز حول المشكل أو المواجهة المتمركزة حول الانفعال.

خاتمة:

وفي ختامنا لبحثنا وما توصلت إليه الباحثين من خلال هذه الدراسة هو معرفة ردود الأساتذة حول الضغوط التي يواجهونها و كيفية مقابلة الصعوبات عن طريق أساليب مختلفة ، فالضغوط المهنية موجودة ويتعرض لها أساتذة التعليم الثانوي ، فالعمل التعليمي يتطلب التفاعل مع مختلف شخصيات التلاميذ خصوصا في هذه الأيام تغير الأجيال فيواجهون تحديات مختلفة، بالإضافة إلى ذلك المسؤوليات الإدارية و التحضير للدروس و التصحيح اليدوي، الذي يعد مشكلة لا حل لها و المزيد. لذا يحتاج الأساتذة إستراتيجيات فعالة للتعامل و تكيف مع الموقف و الوضع الضاغط في العمل أو خارجه. و يمكن للأساتذة تحقيق ذلك عبر العمل بجد و إتقان ، و كذلك بالتركيز على الأهداف الشخصية و المهنية ، و تطوير مهارات الاتصال و التفاعل الاجتماعي مع الطلاب و الزملاء. و ذلك بإسقاط نظرية كل من كروزيه و بارسونز التي عالجت مختلف الإستراتيجيات ، كما يمكن للفاعلين التخفيف من الضغوط المهنية من خلال الاستعانة بدعم و المساندة في ما بينهم و البحث عن التوازن بين الحياة العملية و الشخصية. أي تأييد إستراتيجية التكيف بطريقة اختيارية ذاتية مناسبة حسب الموقف الذي يتعرض له، وكذلك هناك إستراتيجية التي تساعد الأقلية و هي تجاهل و اللامبالاة فقط ت قبل الوضع دون انفعال أو تصدي له. بالموجز فإن استخدام الاستراتيجيات هو أداة و سبيل ناجح في التعامل مع الضغوطات المهنية فهي تساعد الأساتذة التعليم الثانوي في تخطي المشاكل و تحسين صحتهم الإشكالية و محاكاة و اختبار فرضياته أن الفرضية العامة التي تقول أن النفسية و العملية، و تحقيق أهدافهم المهنية بفعالية ذات مردود إيجابي. فإذا أحسن الأستاذ في استعمال و تبني الإستراتيجية حسب الضغط فهو بهذا الشكل، سيحقق استقرار في الوسط المهني ما يسمح له في تأدية العمل بسلاسة. كما ينبغي التذكير أن موضوع إستراتيجيات الفاعلين في المواجهة الضغوطات عند أساتذة التعليم الثانوي رد عن تساؤلات الفاعلين الاجتماعيين يتكيفون مع الضغوط عن طريق تطوير و اختيار استراتيجيات ذاتية تحققت و توافقت مع التحليل و الإسقاط في الميدان و أما ب النسبة لفرضيات بحثنا توافقت مع التحليل الميداني و ما جاء به من نتائج. و نقول بأن صحة الفرضية تحققت مع ما توصلنا إليه من نتائج و تحليل للمقابلات التي قمنا بها في الدراسة و توافقت نتائج دراستنا أيضا مع بعض الدراسات التي ذكرت سابقا في الجانب الميداني .

قائمة المصادر  
والمراجع

أ/ المصادر العربية:

- 1\_ أبو رحمة محمد حسين خميس، ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي المشرفين التربويين، دراسة، ميدانية بمحافظة غزة، مذكرة نيل شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2012.
- 2\_ جابر، عبد الحميد. (1998) ،الإجهاد في العمل ، منشورات جامعة قار يونس.
- 3\_ - دليلة ،عيطور. ( 1996)، الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر.
- 4\_ هارون توفيق الرشيدى: الضغوط النفسية، طبيعتها ، نظرياتها، مكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع، مصر، 1999.
- 5\_ شيخاني سمير.(2012) الضغط النفسي طبيعته- أسبابه- المساعدة الذاتية طبعة 1 لبنان دار الفكر العربي.
- 6\_ شاطر شفيق. ( 2010).أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية مؤسسة إنتاج الكهرباء سونلغاز بجيجل. رسالة ماجستير ،جامعة محمد بوقرة، بومرداس.
- 7\_ شداني عمر، إستراتيجية مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي مرحلة الابتدائي ،جامعة البويرة، 2010/2012.
- 8\_ سعود محمد النمر : دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستوى الضغوط العمل في القطاعين العامة الخاص بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية لإدارة، المجلد، 16 العدد، 02 عمان.
- 9\_ سيزلاجي ولاوس، 1991، السلوك التنظيمي والإداري، ترجمة جعفر أبو قاسم أحمد، معهد إدارة العامة، الرياض، السعودية.

- 10\_ سعداوي مريم ، جامعة الأغواط وملتقى الدولي دراسة ميدانية للأساتذة،  
بوعيشة نورة جامعة قاصدي مرباح ورقلة 15، ملتقى الدولي دراسة ميدانية للأساتذة،  
استراتيجية مواجهة الضغوط المهنية و النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالأقسام  
النهائية، جانفي 2013.
- 11\_ مكناسي،محمد. ( 2007).التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي  
المؤسسات العقابية: دراسة ميدانية على أعوان السجون مؤسسة إعادة التأهيل  
بقسنطينة رسالة ماجستير،جامعة منتوري،قسنطينة.
- 12\_ محمد قاسم عبد الله، (2001)،مدخل إلى الصحة النفسية، طبعة 1 دار الفكر  
للطباعة و النشر والتوزيع،الأردن.
- 13\_ مقداد حنان ، جامعة ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،الصلابة النفسية لدى  
الطلبات المقيّمات، سنة 2015./2014.
- 14\_ محمد إسماعيل بلال، ( 2005 )، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة،  
الإسكندرية.
- 15\_ محمود عياصرة ، 2008 ، الإدارة الصراع وأزمات وضغوط العمل والغير،  
طبعة 1،عمان،دار حامد.
- 16\_ مجلة الدراسة العلمية جامعة، بوضياف ، مسيلة، ، عدد 12، جوان 2018.
- 17\_ فائق فوزي عبد الخالق. (1996). ضغوط العمل الوظيفي. مجلة آفاق اقتصادية.
- 18\_ فاروق السيد عثمان (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، طبعة 1 دار الفكر  
العربي،القاهرة.
- 19\_ عقون أسيا . ( 2012 ) الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي  
التربية الخاصة رسالة ماجستير،جامعة فرحات عباس سطيف.

- 20\_ علي، عسكر . ( 2005 ) ،الأسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل ،السلوك التنظيمي المعاصر، القاهرة: دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع.
- 21\_ عبد الرحمان العيسوي، (بدون سنة)، سيكولوجيا العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت.
- 22\_ عداد حسن ( 2015 )، إدراك مصادر الضغط المهني و علاقته إستراتيجيات المقاومة. رسالة دكتوراه ، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2.
- 23\_ حريم، حسين (2009). السلوك التنظيمي- سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال-طبعة 03. عمان: دار الحامد للنشر.
- 24\_ راشد، لطفي . ( 1992 ) -، تفسير ضغوط العمل و كيفية مواجهتها : الإدارة العامة.
- 25\_ فراحي فيصل : إستراتيجيات التصرف اتجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء قسم علم النفس، جامعة وهران.
- 26\_ صحراوي حمادة و بن رمضان سامية جامعة عباس لغرور، الجزائر، المجلد 10 العدد 1 سنة 2022.
- ب/ المصادر الأجنبية :

1\_ Boudarene Mahmoud K le stress entre bien être et souffrance.

Alger. 2005.

2\_ Jamal Muhammad, 2005, Résultats personnels et organisationnels liés au stress au travail et au comportement de type A : une étude sur les employés canadiens et chinois, le stress et la santé, avril 2005, 21/2.

الملاحق

## نموذج عن أسئلة المقابلة

### المحور الأول: البيانات الشخصية :

الجنس.....

السن.....

المستوى التعليمي.....

الحالة المدنية.....

الأقدمية في العمل.....

المادة.....

### المحور الثاني: الضغوط المهنية:

هل تحب عملك ؟

هل العمل يؤثر عليك و على عائلتك؟

هل استعمال الزمن مناسب ؟

هل تواجه ضغط من ناحية الإدارة ؟

هل بيئة العمل مناسبة ؟

هل عندك صعوبات في التعامل مع الزملاء أو التلاميذ؟

### المحور الثالث: إستراتيجيات الفاعلين:

هل تحديد المهام يسهل العمل بنسبة لك ؟

هل تعتمد على إستراتيجية خاصة بك في مواجهة الضغط داخل بيئة العمل ؟

هل لديك إستراتيجية خاصة مع الإدارة ؟



جدول يوضح البيانات الشخصية للمبحوثين :

رقم المبحوث	الجنس	السن	الحالة المدنية	المستوى التعليمي	المادة	الإقامة في العمل
1	أنثى	45	متزوجة	دراسة عليا	رياضيات	13 سنة
2	ذكر	55	متزوج	ماجستير تاريخ	تاريخ و جغرافيا	3 سنة
3	أنثى	46	غير متزوجة	ليسانس	رياضيات	17 سنة
4	أنثى	26	غير متزوجة	دكتورا لغة فرنسية	فرنسية	3 سنوات
5	ذكر	58	متزوج	دراسات عليا في رياضيات	رياضيات	29 سنة
6	أنثى	33	متزوجة	ماستر لغة عربية	لغة عربية	8 سنوات
7	ذكر	32	متزوج	ماستر رياضيات	رياضيات	9 سنوات
8	أنثى	29	متزوجة	ماستر هندسة ميكانيكية	رياضيات	6 سنوات
9	أنثى	33	متزوجة	ماستر لغة عربية	لغة عربية	7 سنوات
10	أنثى	35	متزوجة	هندسة دولة	تاريخ و جغرافيا	10 سنوات

ملحق رقم 3

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

رقم المكاتوغرافي : 31014  
رقم حساب الخزينة (RIB) : 1677/31  
الدائنة : وهران  
البلدية : وهران

مديرية التربية لولاية : ... وهران  
إسم المؤسسة : ثانوية مراح عبد القادر  
رقم الهاتف : 41233704  
العنوان الكامل : هي النخيل - وهران -  
البريد الإلكتروني للمؤسسة : lycemrah31dz@gmail.com

البطاقة الوصفية نموذج (933)

السنة الدراسية : 2022 / 2023

ترسل عن طريق السلم الإداري إلى مديرية تسيير الموارد البشرية والمالية المديرية الفرعية لمرافقة تسيير المؤسسات العمومية تحت الوصاية قبل : 31 ديسمبر من كل سنة .

1. المعلومات العامة :

تاريخ بناء المؤسسة : 1905/06/06  
نوع المؤسسة : داخلية ابتدائية / متوسطة / قاعدية : ثانوية / ثانوية متعددة الأقطار  
نوع النظام : داخلي / نصف داخلي / خارجي  
طريقة الإستيعاب : صلب / جاهز  
طبيعة البناء : صلب / جاهز  
مساحة المؤسسة بالمتر المربع : المبنية : 2100 / غير المبنية : 1400 / المجموع : 3500  
رقم وتاريخ قرار إنشاء أو تحويل المؤسسة :  
رقم وتاريخ مقرر إنشاء النظام أو إنقائه :

2. معلومات حول المحلات :

أ. الجناح البيداغوجي :

المجموع (1)	المدرج	مكتبة وقاعة مطبخة	قاعة متعددة النشاطات	ورشة للتربية الموسيقية	ورشة للتربية التشكيلية	مخبر المعلوماتية والتكنولوجيا	مخبر العلوم الطبيعية والعلوم الفيزيائية	حجرات الدراسة	نوع المحلات
30	00	01	00	00	00	01	04	24	مستعملة
00	00	00	00	00	00	00	00	00	غير المستعملة
30	00	01	00	00	00	01	04	24	المجموع

ب. الجناح الإداري :

المجموع (2)	حجرات وقاعة الانتظار	قاعة الأرشيف	قاعة التوثيق والإعلام المرصفي	قاعة الاجتماعات	قاعة الأستاذة	مكتب الإدارة	نوع المحلات
13	01	01	00	00	01	10	مستعملة
00	00	00	00	00	00	00	غير المستعملة
13	01	01	00	00	01	10	المجموع

د. مرافق أخرى :

المجموع العام (4+3+2+1)	المجموع (4)	المساحات الوظيفية	وحدة الكشف والمتابعة	مرافق	مطعم	المجموع (3)	فضاءات للتواري الثقافية والخدمية	مشاتل رياضية	نوع المحلات
51	08	08	00	00	00	00	00	00	مستعملة
00	00	00	00	00	00	00	00	00	غير المستعملة
51	08	08	00	00	00	00	00	00	المجموع

\* هل يستفيد تلاميذ المؤسسة في مؤسسة أخرى من الإيواء ؟  
\* هل يستفيد تلاميذ المؤسسة في مؤسسة أخرى من الإيواء ؟  
\* هل تقام بالمؤسسة العمليات التالية :  
\* هل تتوفر المؤسسة على ربط بشبكة الأنترنت ؟

3. أجهزة الإعلام الآلي : عدد الأجهزة المستعملة في : 07  
الإدارة : قاعات التدريس : 24 / مخبر الإعلام الآلي : 01 / المجموع : 32

4. أجهزة التكييف : عدد الأجهزة المستعملة في : 00  
الإدارة : قاعات التدريس : 00 / مخبر الإعلام الآلي : 00 / المجموع : 00

5. حظيرة السيارات : الحصص النظرية : الرقم : التاريخ :

الطراز	الصف	سنة أول إستعمال	رقم التسجيل	حالة السيارة
0	0	0	0	0

أشطب على العسبارات غير المناسبة

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique  
Faculté des sciences sociales

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاجتماعية

Département de sociologie et d'anthropologie

قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

### ترخيص بإجراء بحث ميداني

يكلف الطالب (ة) : بيوشخ دينا البيندة المسجل في: كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران  
المولودة (ة) : 22/03/2000 : جوانا  
الحامل (ة) لبطالة التعريف الوطنية رقم : 110001110059330004  
المسلمة من طرف : سليمان وهران  
بتاريخ : 20/02/2023  
بإجراء بحث ميداني حول : المنظمات الأهلية، واستراتيجيات الفاعلين في المؤسسات الخيرية  
- أساتذة ثانوية مزاح عبد القادر - محوذا  
ب : وهران لمدة : للتفكير  
تحت إشراف الأستاذ (ة) : الاستاذة حنفية

يرجى من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه .

حرر بـ وهران يوم : 22 MARS 2023



قسم  
علم الاجتماع  
كلية العلوم الاجتماعية

استاذ المشرف على البحث



Courriel : socio.oran.dep@gmail.com • Site web : <http://www.univ-oran2.dz/Facultes/FSS/> • Fb : fb.ma/dptsocioanthropOran11

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique  
Faculté des sciences sociales  
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

ترخيص باجراء بحث ميداني

يكلف الطالب (ة) : مديني خاتمة الزهراني المسجل في : كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران  
المولودة (ة) : 03.03.1999  
الحامل (ة) لبطالة التعريف الوطنية رقم : 12999120017720009  
المسلمة من طرف : بلدية وهران 2  
بتاريخ : 03.03.2023

باجراء بحث ميداني حول : الصرف وخطات المهنة واستراتيجيات الفاعلين في المؤسسة التعليمية - آليات تأوية من اعيد القادر نموذجيا  
ب : شهر رافا لمدة : شهر  
تحت اشراف الاستاد (ة) : العشحات حفيظة


يرجى من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكريني فيما بهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه .

حرر بوجراة يوم : 02.2.MARS.2023

رئيس قسم علم الاجتماع  
كلية العلوم الاجتماعية

استاذ المشرف على البحث

Courriel : socio.oran.dep@gmail.com • Site web : http://www.univ-oran2.dz/Facultes/FSS/ • Fb : fb.me/dptsocioanthropOranII



جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
كلية العلوم الاجتماعية  
Faculté des sciences sociales

Es-Sena le : .....

### CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Taleb Mourad, représenté par le chef de département de sociologie

Ci-après désigné par l'Université:

D'une part,

Et

L'entreprise LYC M'rah A.E.R. dont le siège social est

Sis E.ducation représentée par

Monsieur ME DUKIL Makhtar - Directeur

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE/1 :**

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) en

Master de sociologie d'organisation et travail

Mr (Melle) : Bouchikh Daouia Linda

En conformité avec le programme et le plan des études de spécialité de sociologie d'organisation et travail.

**ARTICLE/2 :**

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e)

**ARTICLE/3 :**

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôlé conjointement de son exécution par le département et l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

**ARTICLE/4 :**

Le stage pratique se déroule du.....au.....inclus.

**ARTICLE/5 :**

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

**ARTICLE/6 :**

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois elle doit lui permettre de bénéficier de la restauration (si cela est possible) selon le tarif en vigueur.

**ARTICLE/7 :**

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigné par le département de sociologie.

**ARTICLE/8 :**

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dès son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deux exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.


ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr *Bouchikh Damia*  
*linda*

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE


LE CHEF DE DEPARTEMENT



*بن زيسان خيسرة*  
*رئيس قسم علم الاجتماع*  
*بالتفسيحية*

12 3 FEB 2023





جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
كلية العلوم الاجتماعية  
Faculté des sciences sociales

Es-Senia le : .....

### CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Taleb Mourad, représenté par le chef de département de sociologie  
Ci-après désigné par l'Université.

D'une part,

Et

L'entreprise LYC Mrah AEK dont le siège social est  
Sis Educator National représentée par  
Monsieur DE OUKIL Sakhtar - Directeur

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE/1 :**

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) en

Master de sociologie d'organisation et travail

Mr (Melle) : OGhibi Fatima EL Zahra

En conformité avec le programme et le plan des études de spécialité de sociologie d'organisation et travail.



ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e)

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôlé conjointement de son exécution par le département et l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du.....au.....inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois elle doit lui permettre de bénéficier de la restauration (si cela est possible) selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigné par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dès son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deux exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du... 23.FEV. 2023

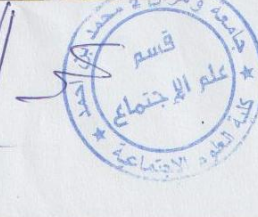
Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr *OGhi Fatima el Zohra*

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ENTREPRISE



LE CHEF DE DEPARTEMENT

د. بن زيان خيرة  
رئيس قسم علم الاجتماع  
بالنيابة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

ثانوية مراح عبد القادر  
وهران ولاية وهران

السنة الدراسية 2022 - 2023

إستعمال الزمن

الأستاذ : بوشيبة حكيمة

الوظيفة : استاذ تعليم ثانوي

مادة التدريس : تاريخ و جغرافيا

الصف : 13

الدرجة :

عدد ساعات العمل : 17

عدد الساعات الإضافية :

الساعات الفائضة : 1

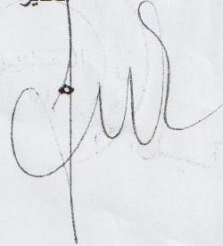
التوقيت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس
09 - 08	1 عتت 04	2 عتت 04			
10 - 09		1 أ2	1 عتت 04		
11 - 10	1 أ2	1 عتت 05	1 عتت 02		
12 - 11	2 عتت 04	1 أ1	1 أ1		
14:30 - 13:30				1 أ2	1 عتت 02
15:30 - 14:30				1 عتت 05	2 عتت 04
16:30 - 15:30				1 أ1	1 أ2
17:30 - 16:30				1 أ1	

الأقسام المسندة

الأقسام	المادة	ح.الساعي	المعامل	الأقسام	المادة	ح.الساعي	المعامل
السنة 1 آداب 02	تاريخ و جغرافيا	4	3	السنة 1 آداب 01	تاريخ و جغرافيا	4	3
السنة 2 علوم تجريبية 04	تاريخ و جغرافيا	3	2	السنة 1 علوم و تكنولوجيا	تاريخ و جغرافيا	2	2
السنة 1 علوم و تكنولوجيا	تاريخ و جغرافيا	2	2	السنة 1 علوم و تكنولوجيا	تاريخ و جغرافيا	2	2

وهران في 2022-10-19

المدير



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

ثانوية مراح عبد القادر  
وهران ولاية وهران

السنة الدراسية 2022 - 2023

إستعمال اليمن

الأستاذ : عرباوي فاطمة زهرة

الوظيفة : استاذ تعليم ثانوي

مادة التدريس : اللغة العربية

الصف : 13

الدرجة :

عدد ساعات العمل : 16

الساعات الفائضة : 2

عدد الساعات الإضافية :

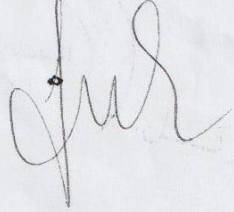
التوقيت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الفترة الصباحية
09 - 08	01ريا2	01.أ.فل3	01.أ.فل3	02.ع.تج3	01.أ.فل3	
10 - 09			01.ت.إ.1	01.أ.فل3	01.أ.فل3	
11 - 10				01.أ.فل3		
12 - 11			02.ع.تج3	01ريا2	01ريا2	
14:30 - 13:30	01.أ.فل3	01.ت.إ.1				
15:30 - 14:30	01.ت.إ.1					
16:30 - 15:30	02.ع.تج3					
17:30 - 16:30						

الأقسام المسندة

الأقسام	المادة	ح.الساعي	المعامل	الأقسام	المادة	ح.الساعي	المعامل
السنة 3 علوم تجريبية 02	اللغة العربية	3	3	السنة 3 آداب و فلسفة 01	اللغة العربية	7	6
السنة 3 تسيير وإقتصاد 01	اللغة العربية	3	3	السنة 2 رياضيات 01	اللغة العربية	3	3

وهران في 2022-10-19

المدير



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

السنة الدراسية 2022 - 2023

ثانوية مراح عبد القادر  
وهران ولاية وهران

إستعمال الزمن

الأستاذ : بوعلام سليمة

الوظيفة : استاذ تعليم ثانوي

مادة التدريس : اللغة العربية

الصف : 13

الدرجة :

عدد ساعات العمل : 17

الساعات الفائضة :

عدد الساعات الإضافية :

الخميس	الاربعاء	الثلاثاء	الاثنين	الاحد	التوقيت
1 عت 01		011	1 عت 01	3 عت 04	09 - 08
	011	1 عت 02	1 عت 01	011	10 - 09
1 عت 02			1 عت 02	1 عت 02	11 - 10
		3 عت 04		1 عت 01	12 - 11
	011				14:30 - 13:30
	011		3 عت 04		15:30 - 14:30
			011		16:30 - 15:30
					17:30 - 16:30

الأقسام المسندة

ح.الساعي المعامل	المادة	الأقسام	ح.الساعي المعامل	المادة	الأقسام
3	اللغة العربية	السنة 1 علوم و تكنولوجيا	3	اللغة العربية	السنة 3 علوم تجريبية 04
5	اللغة العربية	السنة 1 آداب 01	3	اللغة العربية	السنة 1 علوم و تكنولوجيا

وهران في 2023-02-02  
المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

السنة الدراسية 2022 - 2023

ثانوية مراح عبد القادر  
وهران ولاية وهران

إستعمال اليمين

الاستاذ : كمار وهيبة

الوظيفة : استاذ تعليم ثانوي

مادة التدريس : فيزياء

الصف : 15

الدرجة : 07

عدد ساعات العمل : 15

عدد الساعات الإضافية :

الساعات الفائضة : 2

الوقت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس
08 - 09	ع/ف 3 ع/تج 01	2 فل 01	ع/ف 2 ربا 01		2 ربا 01
09 - 10	ع/ف 3 ع/تج 01	2 ربا 01	ع/ف 2 ربا 01	2 فل 01	2 ربا 01
10 - 11	ع/ف 3 ع/تج 01	3 ع/تج 01	ع/ف 2 ربا 01		
11 - 12	ع/ف 3 ع/تج 01		ع/ف 2 ربا 01	3 ع/تج 01	
13 - 14					
14 - 15					
15 - 16					
16 - 17					

الأقسام المسندة

الأقسام	المادة	ح.الساعي	المعامل	الأقسام	المادة	ح.الساعي	المعامل
السنة 2 رياضيات 01	فيزياء	7		السنة 3 علوم تجريبية 01	فيزياء	6	5
السنة 2 ادب و فلسفة 01	فيزياء	2					

وهران في 2023-02-02

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

ثانوية مراح عبد القادر  
وهران ولاية وهران

السنة الدراسية 2022 - 2023

إستعمال اليوم

رقم القسم: 5

القسم: السنة 1 علوم و تكنولوجيا 01

الأستاذ المسؤول: بن طاطة نوار

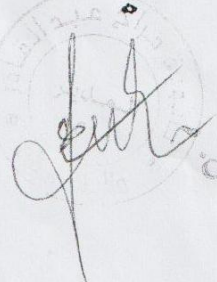
التوقيت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس
08 - 09	علوم طبيعية	اللغة العربية	لغة انجليزية		اللغة العربية
09 - 10	علوم طبيعية	اللغة العربية	لغة فرنسية	تاريخ و جغرافيا	علوم إسلامية
10 - 11	تاريخ و جغرافيا	لغة فرنسية	فيزياء	رياضيات	رياضيات
11 - 12	اللغة العربية		رياضيات	لغة فرنسية	رياضيات
13:30 - 14:30	لغة انجليزية				ع/ف
14:30 - 15:30	رياضيات	التكنولوجيا			ع/ف
15:30 - 16:30	تربية بدنية	رياضيات		لغة انجليزية	ع/ف
16:30 - 17:30	تربية بدنية			فيزياء	ع/ف

الأساتذة

الاساتذة	المادة	ح.الساعي المعامل	الاساتذة	المادة	ح.الساعي المعامل
بو علام سليمة	اللغة العربية	3	بن طاطة نوار	رياضيات	6
عندي مروى	فيزياء	6	بو عبدالله نسيمية	علوم طبيعية	4
العارف محمد	علوم إسلامية	1	بكاى فريدة	تاريخ و جغرافيا	2
سيدهم سلمية	لغة فرنسية	3	العلمي مصطفى	لغة انجليزية	3
	اعلام الي	3	سورنو محمد	التكنولوجيا	1
عروحي عبد الرحمان	تربية بدنية	2		الكيمياء	1
	الاقتصاد	1			

وهران في 2023-02-02

المدير

  
أرتميل

